

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
POSTGRADO EN CIENCIAS CONTABLES  
MAESTRÍA EN CIENCIAS CONTABLES

**PLAN DE CAPACITACIÓN TRIBUTARIA PARA EL TALENTO HUMANO  
DEL FOMDES COMO ALTERNATIVA DE APOYO A LAS PYMES DEL  
MUNICIPIO LIBERTADOR, ESTADO MÉRIDA.**

**Trabajo de Grado presentado como requisito para optar  
al grado de Magíster Scientiae en Ciencias Contables**

Autora: Licda. Nereyda Coromoto Zambrano  
C.I. V-11.958.835  
Tutora: Licda. Ronaldi Rey M.S.c  
C.I. V-11.922.376

MÉRIDA, JULIO 2015

C.C. Reconocimiento

## ÍNDICE GENERAL

	Pp.
APROBACIÓN DEL TUTOR .....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
LISTA DE CUADROS .....	vi
LISTA DE GRÁFICOS .....	ix
LISTA DE CUADROS	
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULOS	
I. EL PROBLEMA .....	4
Planteamiento del problema .....	4
Objetivos de la investigación .....	8
Objetivo general .....	8
Objetivos específicos .....	9
Justificación e importancia de la investigación .....	9
Alcance de la investigación .....	11
Delimitación de la investigación .....	11
Limitaciones de la investigación .....	11
II. MARCO TEÓRICO .....	12
Antecedentes de la investigación .....	12
Bases teóricas .....	16
El sistema tributario en Venezuela .....	16
Basamento legal del sistema tributario venezolano .....	23
Aspectos teóricos sobre tributos y tasas .....	29
Algunas consideraciones de carácter tributario .....	36
Teorías sobre la pequeña y mediana empresa .....	40
Fundamentación teórica sobre plan de capacitación .....	46
Talento humano .....	63
Fondo Merideño Para el desarrollo Económico Sustentable, FOMDES .....	68
Características de las PYMES que son financiadas por el FOMDES.....	73
Obligaciones más relevantes de las PYMES según el FOMDES .	75
Bases legales .....	99
Definición de términos básicos .....	112
Operacionalización de la variable .....	116
III. MARCO METODOLÓGICO .....	118
Modalidad de la investigación .....	118
Tipo de investigación .....	118

	<b>Pp.</b>
Diseño de investigación .....	119
Población y muestra .....	119
Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	120
Validez y confiabilidad del instrumento .....	121
Descripción de los procedimientos para realizar la investigación .....	123
Técnicas de análisis de datos .....	124
<b>IV. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>125</b>
Aspectos generales .....	125
Presentación de los resultados .....	126
Análisis de los resultados .....	156
Relevancia de los resultados .....	179
<b>V. LA PROPUESTA .....</b>	<b>181</b>
Introducción .....	181
Objetivos de la propuesta .....	182
Objetivo general .....	182
Objetivos específicos .....	182
Bases teóricas .....	183
Plan de capacitación .....	183
Bases legales .....	190
Síntesis de la propuesta .....	197
Factibilidad de la propuesta .....	201
<b>VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>203</b>
Conclusiones .....	203
Recomendaciones .....	205
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>206</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>213</b>

## LISTA DE CUADROS

<b>Cuadro</b>	<b>N°</b>	<b>Descripción</b>	<b>Pp.</b>
	1	Operacionalización de la variable .....	116
	2	Significado de los valores del coeficiente .....	123
	3	Ofrecimiento de información.....	126
	4	Existencia de cartelera informativa.....	127
	5	Material divulgativo .....	129
	6	Manejo de información actualizada.....	129
	7	Realización de actividades de formación académica y eventos de actualización.....	130
	8	Conocimiento sobre mecanismos de orientación tributaria.....	131
	9	Disposición de mecanismos de actualización.....	132
	10	Mecanismos de socialización, inducción y entrenamiento.....	133
	11	Existencia de personal capacitado para la orientación.....	134
	12	Uso de la planificación tributaria.....	135
	13	Solicitud de asesoramiento .....	136
	14	Talleres de inducción como forma de asesoramiento para las PYMES.....	137
	15	Nivel académico y asesoramiento .....	138
	16	Asesoramiento y análisis de alternativas.....	139
	17	Manejo de modelos estandarizados.....	140
	18	Existencia de recursos para ofrecer asesoramiento tributario.....	141
	19	Frecuencia del requerimiento de asesoramiento .....	142
	20	Seguimiento sobre el cumplimiento de las obligaciones tributarias.....	143
	21	Realización de eventos para la actualización del talento humano.....	144
	22	Necesidad de personal especializado en materia tributaria.....	145
	23	Suministro de publicaciones periódicas en materia tributaria.....	146
	24	Conocimiento sobre mecanismos de control tributario.....	147
	25	Plan de capacitación y mejora del servicio.....	148
	26	Las reformas tributarias y la capacitación.....	149
	27	Desarrollo de algún programa de capacitación.....	150
	28	Capacitación continua del talento humano .....	151
	29	Plan de capacitación para la promoción y fortalecimiento de la cultura tributaria.....	152

<b>Cuadro N°</b>	<b>Descripción</b>	<b>Pp.</b>
30	Plan de capacitación y la promoción de herramientas estratégicas de control y gestión tributaria.....	153
31	El plan de capacitación y la minimización de los ilícitos tributarios.....	154
32	El plan de capacitación y la minimización de errores en la determinación de la obligación tributaria.....	155

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico</b>		<b>Pp.</b>
<b>N°</b>	<b>Descripción</b>	
1	Ofrecimiento de información.....	126
2	Existencia de cartelera informativa.....	127
3	Material divulgativo .....	128
4	Manejo de información actualizada.....	129
5	Realización de actividades de formación académica y eventos de actualización.....	130
6	Conocimiento sobre mecanismos de orientación tributaria.....	131
7	Disposición de mecanismos de actualización.....	132
8	Mecanismos de socialización, inducción y entrenamiento.....	133
9	Existencia de personal capacitado para la orientación.....	134
10	Uso de la planificación tributaria.....	135
11	Solicitud de asesoramiento .....	136
12	Talleres de inducción como forma de asesoramiento para las PYMES.....	137
13	Nivel académico y asesoramiento .....	138
14	Asesoramiento y análisis de alternativas.....	139
15	Manejo de modelos estandarizados.....	140
16	Existencia de recursos para ofrecer asesoramiento tributario.....	141
17	Frecuencia del requerimiento de asesoramiento .....	142
18	Seguimiento sobre el cumplimiento de las obligaciones tributarias.....	143
19	Realización de eventos para la actualización del talento humano.....	144
20	Necesidad de personal especializado en materia tributaria.....	145
21	Suministro de publicaciones periódicas en materia tributaria.....	146
22	Conocimiento sobre mecanismos de control tributario.....	147
23	Plan de capacitación y mejora del servicio.....	148
24	Las reformas tributarias y la capacitación.....	149
25	Desarrollo de algún programa de capacitación.....	150
26	Capacitación continua del talento humano .....	151
27	Plan de capacitación para la promoción y fortalecimiento de la cultura tributaria.....	152
28	Plan de capacitación y la promoción de herramientas estratégicas de control y gestión tributaria.....	153

<b>Gráfico</b>		
<b>N°</b>	<b>Descripción</b>	<b>Pp.</b>
29	El plan de capacitación y la minimización de los ilícitos tributarios.....	154
30	El plan de capacitación y la minimización de errores en la determinación de la obligación tributaria.....	155

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
POSTGRADO EN CIENCIAS CONTABLES  
MAESTRÍA EN CIENCIAS CONTABLES

**PLAN DE CAPACITACIÓN TRIBUTARIA PARA EL TALENTO HUMANO  
DEL FOMDES COMO ALTERNATIVA DE APOYO A LAS PYMES DEL  
MUNICIPIO LIBERTADOR, ESTADO MÉRIDA.**

Autora: Licda. Nereyda Coromoto Zambrano

Tutora: Licda. Ronaldi Rey M.S.c

Fecha: Enero de 2015.

**RESUMEN**

Desarrollar las capacidades del trabajador proporciona beneficios tanto a éstos como a la organización, lo que en el caso del Fondo Merideño para el Desarrollo Económico Sustentable (FOMDES), se justifica, teniendo en cuenta que en materia tributaria la PYMES demanda asesoría para cumplir con sus obligaciones tributarias. Bajo este criterio en el presente trabajo de grado se planteó proponer un plan de capacitación tributaria para el talento humano del FOMDES como alternativa de apoyo a las PYMES del municipio Libertador, estado Mérida, lo que llevó a ubicar la investigación metodológicamente en la modalidad de proyecto factible. Teniendo como población de estudio veinte (20) funcionarios adscritos a la Gerencia de Crédito; a quienes se les aplicó un instrumento de recolección de información consistente en un cuestionario contentivo de treinta (30) preguntas con alternativas de respuesta tipo Likert correspondiente a las categorías siempre, algunas veces y nunca. Los resultados de la investigación revelaron que el talento humano no maneja información sobre las obligaciones tributarias de las PYMES, y que el plan de capacitación del recurso humano no es un mecanismo que la institución maneje para favorecer el asesoramiento y la información requerida por éstas en la materia, aún cuando conocen que las actuales reformas sí demandan que su personal se capacite en dicha materia, por lo que se les debe ofrecer capacitación continua. Se recomienda al FOMDES adoptar y poner en práctica la propuesta del plan de capacitación tributaria para el talento humano adscrito a la gerencia de crédito, en razón que con ello se estará dando apoyo a las PYMES del municipio Libertador, estado Mérida.

**Palabra clave:** plan, capacitación, tributario, talento humano, alternativa, apoyo.

## INTRODUCCIÓN

La dirección administrativa del Estado en un contexto como el venezolano, debe asegurar el logro de las metas del Ejecutivo Nacional con eficiencia y eficacia, proponiendo, para ello el mejoramiento de la capacidad de gobierno, lograr un incremento de la gobernabilidad y tener en condiciones de mejora continua los procesos administrativos, y así resolver de manera eficiente y expedita los problemas que presenta la sociedad. Para ello debe tomar acciones de cambio y desarrollo, teniendo en cuenta la transparencia y el desenvolvimiento de sus funciones, con el fin de lograr el bienestar social y económico de la población.

Le corresponde a la administración pública, en un proceso de modernización y cambios contundentes, incorporar elementos importantes de planificación y estrategias que permitan fortalecer las metas a corto y mediano plazo, como son los programas de capacitación de los empleados y trabajadores pertenecientes a las distintas instituciones, ya que son el recurso más importante de toda la actividad dentro de las mismas; de allí la necesidad de invertir en tales programas, con el objeto de mejorar el conocimiento y las habilidades del personal que labora en tales instituciones.

Desarrollar las capacidades del trabajador proporciona beneficios a éstos como a la organización, lo que en el caso del Fondo Merideño para el Desarrollo Económico Sustentable (FOMDES), se justificaría, teniendo en cuenta que en materia tributaria la PYMES demanda asesoría para cumplir con sus obligaciones tributarias.

El adiestramiento del personal hará que sea más apto y hábil, al utilizar y desarrollar las actitudes de éste. Para ello, se deben vincular los valores presentes en la sociedad y de esta manera, la organización se volverá más fuerte, productiva y rentable lo que implica dotarse de elementos que la

conviertan en un líder y la centren en la búsqueda de procesos organizacionales que logren dar respuesta a la sociedad.

De manera que un plan de capacitación es la traducción de las expectativas y necesidades de una organización para y en determinado periodo de tiempo. Éste corresponde a las expectativas que se quieren satisfacer, efectivamente, en un determinado plazo, por lo cual está vinculado al recurso humano, al recurso físico o material disponible, y a las disponibilidades de la empresa.

El plan de capacitación como herramienta de la gestión organizacional, es una acción planificada cuyo propósito general es preparar e integrar al recurso humano en el proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño en el trabajo. La capacitación siempre es un proceso intermedio que apunta a lograr que quienes trabajan lo realicen con la excelencia que el sistema requiere; es en todo caso, un medio para el logro de otros objetivos que si le son propios; los esfuerzos formativos que las organizaciones hacen deben responder a sus necesidades en la empresa debe brindarse en la medida necesaria haciendo énfasis en los aspectos específicos y necesarios para que el empleado pueda desempeñarse eficazmente en su puesto.

La capacitación conlleva al mejoramiento continuo de las actividades laborales, y la acción educativa que protagoniza este proceso, vehiculiza demandas en el campo de los conocimientos, habilidades y actitudes de las personas en relación con la requisitoria de la organización; con el objeto de implementar formas óptimas de trabajo. En este sentido, se debe contar con un plan dirigido al perfeccionamiento técnico y teórico del empleado y el trabajador; para que el desempeño sea más eficiente en funciones de los objetivos de la empresa. Procurando así, producir resultados laborales de calidad, de excelencia en el servicio; por otra parte, prever y solucionar problemas potenciales dentro de la organización.

Por tanto, el objetivo de la presente investigación se orientó a “proponer un plan de capacitación tributaria para el talento humano del FOMDES como alternativa de apoyo a las PYMES del municipio Libertador, estado Mérida”, buscando con ello conocer la situación actual que presenta la capacitación tributaria de ese talento humano, establecer el grado de información, diseñar un plan de capacitación y determinar su factibilidad. Lo que en la definitiva ofrecerá beneficios y aportes al personal del FOMDES, en cuanto a la adquisición y manejo de habilidades y destrezas para ofrecer de forma oportuna, eficaz y eficiente la ayuda técnica requerida por las PYMES del municipio Libertador del Estado Mérida en materia tributaria.

Teniendo en cuenta la naturaleza de la investigación, el presente trabajo de grado se estructuró en seis (6) capítulos con el siguiente contenido:

En el Capítulo I, se plantea el Problema, los objetivos, la justificación e importancia, alcances, delimitación y limitaciones de la investigación. El Capítulo II, corresponde al Marco Teórico, por lo que se muestran los antecedentes de la investigación, bases teóricas, bases legales, definición de términos básicos y la operacionalización de la variable. En el Capítulo III, se desarrolla el Marco Metodológico, teniendo en cuenta la modalidad de la investigación, tipo y diseño de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad del instrumento, descripción de los procedimientos para realizar la investigación, y las técnicas de análisis de resultados. En el Capítulo IV se presentan los resultados de la investigación. El Capítulo V ofrece las conclusiones y recomendaciones de la investigación. Finalmente se presentan las referencias bibliográficas consultadas y los respectivos anexos.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Planteamiento del Problema**

En la actualidad se vive en constantes cambios en los procesos sociales, económicos y tecnológicos, Venezuela no está exenta de estos; y en el campo de la administración pública la cual se encuentra inmersa en la complejidad producto de la demanda constante y urgente de la ciudadanía por satisfacer sus necesidades políticamente definidas, ha obligado a que las instituciones, se transformen y tengan una visión más articulada en su conjunto, abriendo espacio para la concertación. Como una de las herramientas del Gobierno Nacional en su estrategia de apoyo a las pequeñas y medianas empresas, el Ministerio del Poder Popular para la Industria y Comercio implementa programas y plantea proyectos dirigidos a éstas empresas.

Salazar (2011), comenta que históricamente, la pequeña y mediana empresa, en adelante PYME, se ha visto afectada por la carencia de fondos propios, aunado a los obstáculos que se le presentan para la obtención de créditos a largo plazo y a su misma capacidad para negociar condiciones favorables con la Banca. El mismo autor considera que:

Esta situación, conjuntamente con la crisis por la cual viene atravesando Venezuela en los últimos años, ha provocado su estancamiento, el cual se refleja en el incremento de la tasa de desempleo y la comparecencia de fuentes alternas para la generación de ingresos; básicamente a través de la economía informal. Por otra parte, en el contexto económico mundial se ha demostrado que la PYME posee ciertas ventajas que le permiten

adaptarse favorablemente a los cambios estratégicos relacionados con su desarrollo, lo cual justifica que cualquier inversión que realicen los gobiernos en proyectos de apoyo dirigido a este sector, tiene la mayor justificación económica y social (p. 38).

En este marco de ideas también la administración pública tiene que evolucionar y pasar de la tradicional a la nueva administración pública. Ésta nace debido a la crisis de legitimidad, consecuencia de los graves problemas de ineficiencia, por un lado y, por el otro, a las demandas organizadas de los diferentes grupos que conforman la sociedad, de allí la necesidad de propiciar condiciones técnico-financieras que coadyuven un mejor desenvolvimiento y desarrollo de las pequeñas y medianas empresas (PYMES), así como un mercado de servicios de consultoría, que es necesario poner a disposición de estas organizaciones para orientar y asesorar al empresario, en la identificación de necesidades organizacionales y en la conversión de éstas en requerimientos de servicios de consultoría para el mejoramiento de las empresas, sí como el cumplimiento de sus obligaciones generales.

Las PYMES, tienen la necesidad de evolucionar y modernizar sus sistemas de gerencia, administración y producción para enfrentar la competencia y un mejor desenvolvimiento en este contexto. En estas condiciones sus posibilidades de desarrollo dependen de la creación de ventajas competitivas, que a su vez estén en función del conocimiento tecnológico incorporado al proceso de gestión y producción de la empresa.

La finalidad de los créditos a las PYMES es atender las necesidades de financiamiento de los pequeños y medianos empresarios tanto en el sector formal como informal incentivando la inversión en las actividades comerciales, productivas y servicios; orientado a la financiación de capital de trabajo o activo fijo.

Vera (2008), estima que como un incentivo directo para la creación y constitución de nuevas micro, pequeñas y medianas empresas, se establece durante al menos cinco años consecutivos desde su creación, la exoneración del impuesto sobre la renta y a los activos empresariales a las empresas micro, pequeñas o medianas de nueva creación. Asimismo el autor refiere que:

Como un incentivo a la generación de empleo, se establece una reducción anual del impuesto sobre la renta de las micro, pequeñas y medianas empresas, proporcional al incremento que en el mismo año fiscal hayan realizado dichas empresas en su plantilla de personal (p. 12).

El Ministerio de Producción y Comercio, está en el deber de destinar recursos presupuestarios para la formación y capacitación de empresarios de las micros, pequeñas y medianas empresas.

En el caso del estado Mérida, existen diversas instituciones públicas y privadas que otorgan financiamiento a las PYMES, entre ellas se encuentra el Fondo Merideño para el Desarrollo Económico Sustentable (FOMDES), creado por ley, el 29 de Diciembre de 2000, iniciándose sus operaciones el 02 de Enero de 2001, por iniciativa del para entonces Gobernador del Estado Licdo. Florencio Porras Echezuria, como respuesta a la necesidad de formar un instituto único que canalizara las solicitudes de crédito de los ciudadanos merideños, que promueve el desarrollo de los sectores, agrícola, turismo, artesanal, pequeña y mediana empresa, pequeña y mediana industria, y microempresa dirigido a optimizar su productividad, calidad y competitividad, deberían generar aportes basados en su formación académica y grado de experiencia del Sector Público, por lo que verificar la eficacia y eficiencia en el control interno, es un hecho necesario desde todo punto de vista.

Sin embargo, según su misión el FOMDES es una institución pública que promueve el desarrollo de los sectores Agrícola y Pecuário, Turismo,

Artesanal, Pequeña y Mediana Empresa, Pequeña y Mediana Industria, Microempresas, Vivienda, Cooperativas y Cajas Rurales, dirigidos a optimizar su productividad, calidad y competitividad, a través del financiamiento, capacitación, asesoría y asistencia, con el fin de fomentar el empleo (directo e indirecto) permanente, y contribuir así con el crecimiento sostenido del estado Mérida.

No obstante se ha venido observando que la institución no cumple parte de su misión, como es la destinada a la capacitación, asesoría y asistencia técnica, en éste caso específicamente a la PYME, para que éstas puedan cumplir con los pagos de las obligaciones ante la administración tributaria, a saber, Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria (SENIAT), Servicio Autónomo Municipal de Administración Tributaria (SAMAT) del estado Mérida, Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), entre otros. En razón que cuando le es solicitada información sobre dichas obligaciones el personal no la ofrece de forma oportuna y eficiente, indicando en algunos casos que no la manejan, o simplemente le indican al usuario que hable con el contador de la empresa.

La situación planteada se debe, entre otras causas a la desinformación que posee la gerencia y el personal del señalado Fondo, falta de capacitación al respecto, ausencia de políticas sobre el particular, lo que viene generando desinformación sobre el tema, falta de políticas de capacitación del ente encargado, conllevando esto a posibles problemas técnicos en cuanto a las inspecciones y fiscalizaciones en las empresas de interés social, pérdida de tiempo y recursos, además de la posibilidad de generar problemas técnicos financieros en las PYMES, que podrían terminar en pérdidas económicas e inclusive, cierres técnicos o la quiebra.

De tal forma, existe la necesidad de proponer un plan de capacitación para el FOMDES, orientado al pago de las obligaciones ante la

administración tributaria por parte de la pequeña y mediana empresa del municipio Libertador, estado Mérida.

A tales efectos se formula el problema con las siguientes preguntas:

¿El personal de apoyo técnico y financiero de la Gerencia de Crédito del FOMDES necesita de un plan de capacitación tributaria como alternativa de apoyo a las PYMES del municipio Libertador, estado Mérida?

¿Cuál es la situación actual que presenta el personal de apoyo técnico y financiero de la Gerencia de Crédito del FOMDES en relación al proceso de asesoramiento y asistencia a las PYMES en materia de obligaciones tributarias?

¿Cuál es el grado de información que tiene el personal de apoyo técnico y financiero de la Gerencia de Crédito del FOMDES, sobre planes de capacitación?

¿Cuál sería el diseño que debería tener un plan de capacitación tributaria para el personal de apoyo técnico y financiero de la Gerencia de Crédito del FOMDES, como alternativa de apoyo a las PYMES del municipio Libertador, estado Mérida?

¿Cuál sería la factibilidad de un plan de capacitación para el personal de apoyo técnico y financiero de la Gerencia de Crédito del FOMDES, como alternativa de apoyo a las PYMES del municipio Libertador, estado Mérida?

## **Objetivos de la Investigación**

### **Objetivo general**

Proponer un plan de capacitación tributaria para el talento humano del FOMDES como alternativa de apoyo a las PYMES del municipio Libertador, estado Mérida.

## **Objetivos específicos**

- Diagnosticar la situación actual que presenta la capacitación tributaria para el talento humano del FOMDES como alternativa de apoyo a las PYMES del municipio Libertador, estado Mérida.

- Establecer el grado de información que tiene talento humano del FOMDES, sobre planes de capacitación tributaria.

- Diseñar un plan de capacitación tributaria para el talento humano del FOMDES como alternativa de apoyo a las PYMES del municipio Libertador, estado Mérida.

- Determinar la factibilidad de la propuesta de un plan de capacitación tributaria para el talento humano del FOMDES como alternativa de apoyo a las PYMES del municipio Libertador, estado Mérida.

## **Justificación e Importancia de la Investigación**

El problema que se planteó estudiar como fue proponer un plan de capacitación tributaria para el talento humano del FOMDES como alternativa de apoyo a las PYMES del municipio Libertador, estado Mérida, comporta una investigación que traerá una serie de beneficios y aportes entre los que destacan al personal del FOMDES, quienes contarán con un plan de capacitación que colaborará en sus habilidades y destrezas para dar ayuda técnica a la PYME del municipio Libertador del estado Mérida, en relación al pago de las obligaciones ante la administración tributaria, es decir, dotarlos de información respecto a la necesidad de cumplir con dichos pagos, sus lapsos, beneficios, sanciones, entre otros.

Igualmente, la aplicación de la propuesta ha de asegurar que se genere y fomente unos conocimientos que aunque son garantizados por las leyes y la propia Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, ha caído en el olvido por la falta del recurso humano necesario y la desvinculación entre

la misión y visión del referido ente y las necesidades de los pequeños y medianos empresarios en ser asistidos en materia tributaria, lo que los obliga a recurrir a especialistas y personal calificado para enfrentar una situación que ellos pueden hacerlo estando capacitados.

Dicha propuesta podrá ser usada como modelo para que otras PYMES del Estado Mérida y del país fomenten éste hábito que coadyuvará en los procesos y procedimientos relacionados con el pago de las obligaciones ante la administración tributaria, derivados de un diagnóstico real y, fundamentalmente partiendo de las necesidades del entorno de cada organización.

Este estudio además es de utilidad práctica, en cuanto a la factibilidad de su aplicación, requiere del compromiso de la institución estudiada, lo que conllevará a mejorar sustancialmente el proceso hacia una cultura tributaria sin evasión en pro del mejoramiento de la calidad de vida de los merideños.

Se constituirá en un aporte teórico, en tanto que cualquier lector, bien sea especialista o interesado en la materia, podrá dilucidar los tópicos relacionados al tema de la investigación, asimismo será un aporte estadístico, ya que los resultados que arroje el diagnóstico, servirán para que las autoridades del sector crediticio, puedan establecer acciones y resolver las situaciones que se presentan en los resultados del estudio.

Desde el punto de vista social, la propuesta permitirá disponer de un trabajo organizado en las tareas básicas sobre el pago de las obligaciones ante la administración tributaria por parte de la pequeña y mediana empresa del municipio Libertador, estado Mérida, permitiendo con esto un criterio uniforme para presentar a las autoridades competentes la solución de los problemas ya descritos.

Por último, en el campo de la investigación, el presente estudio se convertirá en antecedente para futuras investigaciones que sobre el tema deben iniciarse.

### **Alcance de la Investigación**

El estudio no pretende sólo cumplir con el objetivo general, busca ir más allá al pretender fomentar un debate nacional que genere alternativas viables hacia las PYMES, en virtud de la importancia estratégica que representan para el municipio objeto de estudio, y para el país en general, por ende se aspira un ente crediticio sólido desde el punto de vista técnico para que sea efectivo en la capacitación al sector, lo cual conduciría a mejorar la recaudación y sin que resulte paradójico, a sustentar estos entes respecto a sus obligaciones para que sigan creciendo y desarrollándose en función de mejorar la calidad de vida de quienes compran sus bienes o servicios.

### **Delimitación de la Investigación**

El estudio delimita su acción en el municipio Libertador del estado Mérida, respecto al universo estará constituido por todas las personas que cumplen funciones de apoyo técnico y financiero en la Gerencia de Crédito del FOMDES, para un total de veinte (20) personas. En cuanto a la temática, se esbozarán aspectos relacionados a planes de capacitación, pequeña y mediana empresa, talento humano, entre otros.

### **Limitaciones de la Investigación**

Se dispone del material bibliográfico necesario para sustentar el estudio, además de contarse con la colaboración del personal del FOMDES, por lo que hasta el momento no existen limitaciones.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### Antecedentes de la Investigación

Acosta (2011) realizó una investigación titulada “**Modelo para evaluar los programas de capacitación y educación tributaria del Servicio de Rentas Internas**”, como requisito previo a presente por ante el Programa Estudios de Administración Tributaria impartido por el Instituto de Altos Estudios Nacionales, con sede en la ciudad de Quito, Ecuador. El propósito de la investigación fue analizar la capacitación tributaria que ofrece el Servicio de Rentas Internas mediante el desarrollo de un modelo de evaluación académico que para integrar todas las fases del proceso de capacitación al contribuyente, con el propósito de evaluar las etapas de formación desarrolladas y proponer acciones que permitan lograr los objetivos planteados por la institución. La equidad en el reparto de la carga impositiva y la generalización en la aplicación del sistema tributario son dos elementos fundamentales en toda política fiscal orientada a la cohesión social. Por ello, siendo indispensable contar con un sistema fiscal bien diseñado, es aún más importante la aplicación efectiva de esas normas legales. La educación fiscal es considerada un canal importante pues tiene como objetivo fomentar una ciudadanía participativa y consciente de sus derechos y obligaciones (Delgado, 2002). Se trata de un proceso de enseñanza y aprendizaje basado en tres ejes: 1) Formación en valores; 2) Construcción de la ciudadanía; y 3) Cumplimiento voluntario.

Los resultados de la investigación llevaron a concluir que los cursos regulares apoyan la tarea de difusión de información, pues no cuentan con un diseño instruccional que permita fortalecer el proceso de enseñanza – aprendizaje, no existe un análisis de grupo objetivo, no se determinan objetivos comportamentales en los participantes y no se hace un seguimiento del mismos, para conocer el incremento de conocimiento y su desempeño dentro del cumplimiento de las obligaciones tributarias. Por otro lado los cursos regulares, cumplen con las expectativas del participante, pues los resultados obtenidos en la evaluación de reacción son positivos, especialmente en el desempeño de los facilitadores. Mediante el análisis cualitativo realizado a través de la encuesta de satisfacción, el 93% de los participantes asegura que su conocimiento es mayor posterior a los cursos regulares, lo cual afirma que se cumple con el objetivo de difusión de información. El cumplimiento en las metas de cobertura, antes de lo planificado, demuestra que el contribuyente está interesado en conocer sobre la aplicación de la normativa tributaria, mientras que la capacitada operativa para satisfacer esta demanda es limitada, se atienden aproximadamente 112 participantes por evento y los facilitadores capacitan aproximadamente a 913 personas anualmente.

La vinculación de la anterior investigación con el problema estudiado consistió en el hecho que se destaca la importancia de la capacitación tributaria, pero además, se obtienen elementos que a todas luces revelan como esta capacitación favorece la cultura tributaria, y cómo los contribuyentes pueden usar herramientas de control y gestión tributaria en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias. Lo cual es pertinente para la validación de los resultados obtenidos a partir del trabajo de campo realizado.

Chávez, García, Intriago, y Zambrano (2010) realizaron la investigación titulada **“Adecuación de un Ambiente Pedagógico e Implementación de**

**un Plan de Capacitación en el Manejo de Normas Contables y Tributarias dirigido a los Miembros del Club Social Cultural y Deportivo Primero de Mayo y a la Comunidad de la Ciudadela Primero de Mayo, Parroquia 18 de Octubre de la Ciudad de Portoviejo. Periodo 2009”,** como requisito previo para optar al título de Ingenieros en Contabilidad y Auditoria por ante la Universidad Técnica de Manabí con sede en la ciudad de Portoviejo, Ecuador. La investigación se enfocó en la enseñanza sobre los registros contables y tributarios a un grupo de personas del Club Primero de Mayo y a la comunidad homónima con la intención de brindarles el conocimiento sobre estos temas, acompañado de las técnicas y herramientas necesarias, de una manera fácil y didáctica para su aplicabilidad debido a su importancia en el desarrollo económico de los pueblos. Conscientes de la responsabilidad que conlleva la capacitación en las materias contables y tributarias, diseñamos un plan de enseñanza escogiendo los temas de mayor relevancia en el ejercicio contable y de tributación ajustándolo al tiempo disponible para el efecto. Con el cumplimiento de la actividad de Desarrollo Comunitario, no solo cumplimos con uno de los requisitos y pasos fundamentales para poder obtener el título de Ingenieras en Contabilidad y Auditoria, sino que tuvimos la oportunidad de poder compartir los conocimientos adquiridos a lo largo de nuestra vida estudiantil universitaria con los asistentes a los talleres de capacitación, relevando la importancia que tiene la aplicación de la Contabilidad y sus procesos para crecer como ente productivo y generador de desarrollo personal, familiar y comunitario.

La relación de la anterior investigación con el problema estudiado estuvo en la importancia que da a la capacitación de los contribuyentes en materia tributaria, además que ofrece el diseño de un plan de capacitación, lo cual se encuentra en correspondencia, con el problema planteado. Significando que como antecedente de investigación ofreció no sólo elementos para el desarrollo del marco teórico, sino para la propuesta del

plan de capacitación requerido para el talento humano del FOMDES como alternativa de apoyo a las PYMES del municipio Libertador, estado Mérida.

Pérez (2010) realizó la investigación titulada **“Conciencia Tributaria en los Contribuyentes, Venezuela 2010”**, la cual presentó en el VI Concurso Universitario “Promoviendo Líderes Socialmente Responsables” celebrado por la Universidad de Oriente con sede en Anaco, estado Anzoátegui. La autora plantea que es de suma importancia conocer todo acerca de los tributos, por ello se deben desarrollar estrategias para conseguir la aceptación social de estos, disminuir la tolerancia a la evasión y la defraudación tributaria además se debe establecer una línea de base de conciencia tributaria en el sector y un modelo de seguimiento para medir los factores que estarían actuando como determinantes de los cambios en la conciencia tributaria. Por este motivo el comportamiento tributario inadecuado ha afectado tanto al municipio y a los sectores, esto ocurre en muchísimos casos porque los contribuyentes no se responsabilizan en madurar en conocimientos tributarios para así colaborar con nuestro país. De esta forma se ha tomado como iniciativa Desarrollar una Conciencia Tributaria en los habitantes del sector Parcelas II del Municipio Anaco Estado Anzoátegui ya que esto ayudará a mejorar los conocimientos de las personas mediante procesos de información y difusión. Esto tiene como fin forjar un cambio sustancial en los patrones culturales de los ciudadanos en relación a su proceder como generador de riqueza y como contribuyente.

La pertinencia de la anterior investigación con el problema estudiado consistió en la importancia que representa para el contribuyente conocer la materia tributaria, y en ese sentido se requiere de herramientas que pongan en conocimiento a los mismos a fin de que acepten esta obligación y alcancen esa cultura tributaria. Elementos estos que son abordados tanto en el marco teórico, como en la validación teórica de los resultados obtenidos, producto del diagnóstico sobre la situación actual que presenta la

capacitación tributaria para el talento humano del FOMDES como alternativa de apoyo a las PYMES del municipio Libertador, estado Mérida.

## **Bases Teóricas**

### **El Sistema Tributario en Venezuela**

Los cambios profundos que trae aparejados cualquier proceso de transformación, han requerido la adopción de ciertas estrategias que permitan lograr eficientemente los objetivos planteados. La primera de dichas estrategias se inició en el año 1989, con la propuesta de una Administración para el Impuesto al Valor Agregado, que luego fuera asumiendo paulatinamente el control del resto de los tributos que conformaban el sistema impositivo nacional para ese momento. A mediados de 1994, se estructuró un programa de reforma tributaria, dentro de un esfuerzo de modernización de las finanzas públicas por el lado de los ingresos, que en Venezuela se denominó "Sistema de Gestión y Control de las Finanzas Públicas" (conocido por sus siglas o Proyecto SIGECOF), el cual fue estructurado con el apoyo del Banco Mundial, propiciando la actualización del marco legal y funcional de la Hacienda Pública Nacional, muchas de cuyas regulaciones se remontaban a los años 20 de esta centuria.

Calderón (2009), infiere que dicha reforma seguía las tendencias que en ese mismo sentido se habían generalizado en nuestra América Latina, como consecuencia de la crisis de deuda pública de la década de los 80, conjuntamente con los programas de reforma del Estado y de ajuste fiscal entendidos como posibles soluciones a dicha crisis. Con esta reforma se pretendió la introducción de ciertas innovaciones importantes como la simplificación de los tributos, el fortalecimiento del control fiscal y la introducción de normas que hicieran más productiva y progresiva la carga fiscal. Asimismo, el autor refiere:

Dentro del marco así creado, también se consideró importante dotar al Estado venezolano de un servicio de formulación de políticas impositivas y de administración tributaria, cuya finalidad declarada por el primer Superintendente Nacional Tributario en el año 1996 consistía en "reducir drásticamente los elevados índices de evasión fiscal y consolidar un sistema de finanzas públicas, fundamentado básicamente en los impuestos derivados de la actividad productiva y menos dependiente del esquema rentista petrolero". Ese cambio tan relevante se logró a través de la creación del Servicio Nacional Integrado de Administración Tributaria, (en lo adelante SENIAT, hoy en día se le conoce como Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria), mediante Decreto Presidencial Número 310 de fecha 10 de agosto de 1994, como un Servicio con autonomía financiera y funcional y con un sistema propio de personal, en atención a las previsiones respectivas de nuestro Código Orgánico Tributario. (p. 78).

Como punto adicional, es necesario destacar que conjuntamente con la creación del SENIAT, se adoptó también un sistema de Contribuyentes Especiales, para atender y controlar a los contribuyentes de mayor significación fiscal, adoptando así una estrategia que ya había sido ensayada con éxito en otros países de América Latina, con estructuras socioeconómicas cuyo común denominador es una alta concentración de la riqueza, tales como Argentina y Colombia, como pioneros, y luego Uruguay, Bolivia, Paraguay, Perú y Ecuador. Se lograba de esta forma, el control de una parte importante de la recaudación, mediante el uso de una menor cantidad de fondos, reorientando los recursos siempre escasos de nuestra administración hacia los contribuyentes con mayor potencial fiscal.

Finalmente, a partir de la reciente promulgación de la nueva Constitución en diciembre de 1999, luego del particular proceso constituyente vivido en el país, el Sistema Tributario en Venezuela ocupa un lugar destacado en los presupuestos de la República, toda vez que se adelanta, una vez más, un proceso de reforma tributaria tendiente a mejorar el sistema

tributario Venezolano, en la Asamblea Nacional se están discutiendo temas de vital importancia para el futuro del sistema tributario, entre ellos se puede mencionar a la tan esperada Ley de Hacienda Pública Estatal, cuya promulgación esta en mora por parte de la Asamblea Nacional (A.N.), la cual está obligada, por mandato constitucional, a promulgar dicha ley en un lapso perentorio, pero aún no se ha promulgado. Asimismo, se estudia la aplicación de un nuevo y especial tributo al cual se le ha denominado "Monotributo", el cual pechara los ingresos del sector de la economía informal, es decir el comercio informal. Asimismo, ya entró en vigencia un nuevo tributo derivado de la no menos polémica Ley de Tierras y Desarrollo Agrario. Se ha sabido por informaciones extra-oficiales que el Ministerio de Agricultura y Tierras tiene una lista con más de 300 fincas que están reportadas como ociosas y abandonadas, a las cuales se les aplicará todo el peso de la Ley de Tierras y Desarrollo Agrario, y se comenzará con el cobro del impuesto a la improductividad.

Este tributo se declarará al Tesoro Nacional a partir del 31 de marzo de 2003, a través del Seniat, y tomará en consideración el año de siembra y la cosecha de este año, con un método similar al que se usa para el impuesto sobre la renta. El titular de Agricultura, reveló que han localizado fincas con más de 5.000 hectáreas totalmente improductivas y con tierras de primera calidad, que tendrán que cancelar, por lo menos, 1 millardo de bolívares en impuestos anuales. Para estos casos, el ministro anunció que se aplicará la tasa más alta prevista en la Ley de Tierras, es decir, de 12,5%, sobre el rendimiento real del terreno. Este rendimiento será publicado en la Gaceta Agrícola de acuerdo con el resultado del programa de siembra del año pasado, por rubro.

Berger (2002), indica que partiendo del presupuesto de que toda sociedad se constituye con el objetivo de lograr un fin común, y como consecuencia lógica de esta premisa, se establecen las normas que habrán

de regir su funcionamiento conjuntamente con los organismos que sean necesarios para la realización de este fin colectivo. El desarrollo de esta idea de sociedad, como cualquier otra actividad, genera costos y gastos, los cuales, como resulta obvio, deben ser cubiertos con los recursos propios de esa colectividad, bien porque en su seno se realizan tareas que le produzcan tales ingresos, o bien, y sobre todo, porque ésta percibe los aportes de sus miembros. El autor hace alusión a que:

La Constitución de la República contiene estatutos que rigen el funcionamiento del país y, en su artículo 136 establece que toda persona tiene el deber de coadyuvar a los gastos públicos. Para hacer efectiva esa contribución o colaboración se recurre a la figura de los tributos (impuestos, tasas y contribuciones) incorporando expresamente en el artículo precitado esa conexión, como no se había hecho en nuestras constituciones precedentes, pero, concatenando aquella norma con el dispositivo contenido en el artículo 316 de la Carta Fundamental, que a la letra señala: "El sistema tributario procurará la justa distribución de las cargas públicas según la capacidad económica del o la contribuyente, atendiendo al principio de progresividad, así como la protección de la economía nacional y la elevación del nivel de vida de la población, y se sustentará para ello en un sistema eficiente para la recaudación de los tributos (p. 103).

En aplicación de esta disposición constitucional, el sistema tributario - y no un determinado impuesto - establecerá la obligación de contribuir en atención a la capacidad económica del sujeto pasivo; con tal fin, los tributos no pueden ser calculados sobre una base proporcional sino atendiendo al principio de progresividad, mecanismo que debe respetarse para que el Estado pueda cumplir con la obligación de proteger la economía nacional y de lograr un adecuado nivel de vida para el pueblo.

Calderón (2009), afirma que en el Derecho Tributario Nacional, concebido como un todo, siempre se había destacado con especial deferencia el hecho de que, desde su creación como tal, la República adoptó el principio de legalidad o de reserva legal en materia tributaria, con rango

constitucional. Así lo encontramos recogido desde la Constitución de 1811, dictada por el Congreso que decretó la independencia de Venezuela y expresamente consagrado en nuestra Carta Magna de 1830, a través de la cual se dio vida al Estado Venezolano, en la disposición respectiva que le atribuyó al Congreso la facultad de crear "...impuestos, derechos y contribuciones para atender a los gastos nacionales, velar sobre su inversión y tomar cuenta de ella al Poder Ejecutivo y demás empleados de la República." Este principio, con algunas diferencias, se repite y recoge en la Constitución de 1819. El autor acota:

La disposición así concebida, se mantuvo con ligeras variantes en todas nuestras Constituciones promulgadas desde entonces hasta hoy. No obstante, un importante avance se introduce en nuestra nueva Carta Fundamental, promulgada el 31 de diciembre de 1999, en la cual se añade a la norma cuya redacción se había mantenido sin mayores modificaciones, la prohibición del efecto confiscatorio de cualquier tributo que cree la Ley, con lo cual, no sólo se reserva a ésta la facultad de crear cualquier impuesto, sino que además se impone al legislador una limitación del más alto rango normativo, en el sentido de atender a la justicia y equidad de las exacciones a ser creadas, so pena de violación del derecho de propiedad, que desde siempre ha contado en nuestro país con esta protección constitucional (p. 52).

Dicha limitación, conocida como el principio de no confiscatoriedad, el cual está consagrado en el Artículo 317 de la C RBV que se transcribe de esta manera:

**Artículo 317:** No podrá cobrarse impuesto, tasa, ni contribución alguna que no estén establecidos en la Ley, ni concederse exenciones y rebajas, ni otras formas de incentivos fiscales, sino en los casos previstos por las Leyes. Ningún tributo puede tener efecto confiscatorio.

Se ha hecho especial énfasis en este principio y la fórmula seleccionada para consagrarlo en nuestra nueva Constitución, toda vez que al representar los tributos invasiones de parte del Poder Público en las riquezas particulares

y una innegable limitación de la libertad y propiedad privada, se ha aceptado pacíficamente en el ámbito internacional, que tales invasiones o limitaciones se hagan exclusivamente a través de la Ley.

Se considera necesaria la breve disquisición precedente, por cuanto en Venezuela es mucho lo que se ha discutido sobre esos casos de excepción previstos en nuestro régimen constitucional, en los que se contemplaba la posibilidad para el Ejecutivo Nacional, a través de la figura del Presidente de la República, de intervenir en una serie de materias reservadas a la ley. (De hecho, la última reforma del Código Orgánico Tributario, se hizo mediante un Decreto-Ley).

Por otra parte, y conjuntamente con la relevancia y significación del principio de legalidad, la recién promulgada Constitución, establece, como lo hacía la derogada de 1961, según se vio al inicio de este capítulo, que el sistema tributario en su conjunto procurará la justa distribución de las cargas públicas según la capacidad económica del o la contribuyente, y en este marco dispone que se deberá atender al principio de progresividad, a la protección de la economía nacional y la elevación del nivel de vida de la población, sustentándose para ello en un sistema eficiente de recaudación de los tributos (artículo 316, CRBV). La norma antes referida se complementa con la previsión contenida en el aparte final del artículo 317 ejusdem que enuncia los principios en los que debe soportarse la administración tributaria, señalando que ésta gozará de autonomía técnica, funcional y financiera de acuerdo con la normativa que sea aprobada a tal efecto por la Asamblea Nacional, y su máxima autoridad deberá designarla el Presidente de la República de conformidad con las normas previstas en la Ley.

Finalmente, cabe destacar que el Poder Nacional tiene asignada, de conformidad con en el artículo 156, la potestad tributaria, en los rubros siguientes:

- La creación, organización, recaudación, administración y control de los impuestos sobre la renta, sobre sucesiones, donaciones y demás ramos conexos, el capital, la producción, el valor agregado, los hidrocarburos y minas, de los gravámenes a la importación y exportación de bienes y servicios, los impuestos que recaigan sobre el consumo de licores, alcoholes, y demás especies alcohólicas, cigarrillos y demás manufacturas del tabaco, y los demás impuestos, tasas y rentas no atribuidas a los Estados y Municipios por esta Constitución y la Ley.

- La legislación para garantizar la coordinación y armonización de las distintas potestades tributarias, definir principios, parámetros y limitaciones, especialmente para la determinación de los tipos impositivos o alícuotas de los tributos estatales y municipales, así como para crear fondos específicos que aseguren la solidaridad interterritorial.

- La creación y organización de impuestos territoriales o sobre predios rurales y sobre transacciones inmobiliarias, cuya recaudación y control correspondan a los Municipios, de conformidad con la Constitución.

Además, el Poder Nacional tiene competencia para regular la organización, recaudación, control y administración de los ramos tributarios propios de los Estados; y para establecer el régimen del Situado Constitucional de los Estados y la participación municipal en el mismo (artículo 164, ordinal 4); y para regular la coparticipación de los Estados en tributos nacionales (artículo 164, ordinal 6).

La Constitución de 1999, tiene asignada en forma directa a los Estados las potestades tributarias que se señalan a continuación:

- La organización, recaudación, control y administración de los ramos tributarios propios, según las disposiciones de las leyes nacionales y estatales.

- La creación, organización, recaudación, control y administración de los ramos de papel sellado, timbres y estampillas.

Además, le corresponden las tasas por el uso de sus bienes y servicios, multas y sanciones y las que le sean atribuidas; lo recaudado por concepto de venta de especies fiscales y demás ingresos definidos en el artículo 137 "ejusdem", y las competencias residuales, previstas en el ordinal 11 de conformidad con el principio propio de las federaciones en este particular.

Los Municipios tienen asignadas, de conformidad con el artículo 179 de la Constitución, las siguientes potestades tributarias:

- Las tasas por el uso de sus bienes o servicios; las tasas administrativas por licencias o autorizaciones; los impuestos sobre actividades económicas de industria, comercio, servicios, o de índole similar, con las limitaciones establecidas en la Constitución; los impuestos sobre inmuebles urbanos, vehículos, espectáculos públicos, juegos y apuestas lícitas, propaganda y publicidad comercial; y la contribución especial sobre plusvalías de las propiedades generadas por cambios de uso o de intensidad de aprovechamiento con que se vean favorecidas por los planes de ordenación urbanística.

- El impuesto territorial rural o sobre predios rurales, la participación en la contribución por mejoras y otros ramos tributarios nacionales o estatales, conforme a las leyes de creación de dichos tributos.

- El producto de las multas y sanciones en el ámbito de sus competencias y las demás que les sean atribuidas.

### **Basamento Legal del Sistema Tributario Venezolano**

Toda sociedad se constituye con el objetivo de lograr un fin común, y como consecuencia lógica de esta premisa, se establecen las normas que habrán de regir su funcionamiento conjuntamente con los organismos que sean necesarios para la realización de este fin colectivo. Indica Gámez (201) que el desarrollo de esta idea de sociedad, como cualquier otra actividad,

genera costos y gastos, los cuales, como resulta obvio, deben ser cubiertos con los recursos propios de esa colectividad, bien porque en su seno se realizan tareas que le produzcan tales ingresos, o bien, y sobre todo, porque ésta percibe los aportes de sus miembros. Infiere seguidamente:

La Constitución de la República contiene estatutos que rigen el funcionamiento del país y, en su artículo 136 establece que toda persona tiene el deber de coadyuvar a los gastos públicos. Para hacer efectiva esa contribución o colaboración se recurre a la figura de los tributos (impuestos, tasas y contribuciones) incorporando expresamente en el artículo precitado esa conexión, como no se había hecho en nuestras constituciones precedentes, pero, concatenando aquella norma con el dispositivo contenido en el artículo 316 de la Carta Fundamental, que a la letra señala: "El sistema tributario procurará la justa distribución de las cargas públicas según la capacidad económica del o la contribuyente, atendiendo al principio de progresividad, así como la protección de la economía nacional y la elevación del nivel de vida de la población, y se sustentará para ello en un sistema eficiente para la recaudación de los tributos (p. 189).

En aplicación de esta disposición constitucional, el sistema tributario - y no un determinado impuesto - establecerá la obligación de contribuir en atención a la capacidad económica del sujeto pasivo; con tal fin, los tributos no pueden ser calculados sobre una base proporcional sino atendiendo al principio de progresividad, mecanismo que debe respetarse para que el Estado pueda cumplir con la obligación de proteger la economía nacional y de lograr un adecuado nivel de vida para el pueblo.

### **Principios de Rango Constitucional**

En el Derecho Tributario Nacional, siempre se ha destacado con especial deferencia el hecho de que, desde su creación como tal la República adoptó el principio de legalidad o de reserva legal en materia tributaria, con rango constitucional. Así se encuentra recogido desde la

Constitución de 1811, dictada por el Congreso que decretó la independencia de Venezuela y expresamente consagrado en la Carta Magna de 1830, a través de la cual se dio vida al Estado Venezolano, en la disposición respectiva que le atribuyó al Congreso la facultad de crear "...impuestos, derechos y contribuciones para atender a los gastos nacionales, velar sobre su inversión y tomar cuenta de ella al Poder Ejecutivo y demás empleados de la República."

Berger (2002), estima que este principio, con algunas diferencias, se repite y recoge en la Constitución de 1819. La disposición así concebida, se mantuvo con ligeras variantes en todas las Constituciones promulgadas desde entonces hasta hoy. No obstante, un importante avance se introduce en la nueva Carta Fundamental, promulgada el 31 de diciembre de 1999, en la cual se añade a la norma cuya redacción se había mantenido sin mayores modificaciones, la prohibición del efecto confiscatorio de cualquier tributo que cree la Ley, con lo cual, no sólo se reserva a ésta la facultad de crear cualquier impuesto, sino que además se impone al legislador una limitación del más alto rango normativo, en el sentido de atender a la justicia y equidad de las exacciones a ser creadas, so pena de violación del derecho de propiedad, que desde siempre ha contado en el país con esta protección constitucional.

Dicha limitación, se conoce como el principio de no confiscatoriedad, el cual está consagrado en el artículo 317 de la CRBV en los siguientes términos "No podrá cobrarse impuesto, tasa, ni contribución alguna que no estén establecidos en la Ley, ni concederse exenciones y rebajas, ni otras formas de incentivos fiscales, sino en los casos previstos por las Leyes. Ningún tributo puede tener efecto confiscatorio".

Se ha hecho especial énfasis en este principio y la fórmula seleccionada para consagrarlo en la Constitución, toda vez que al representar los tributos invasiones de parte del Poder Público en las riquezas particulares y una

innegable limitación de la libertad y propiedad privada, se ha aceptado pacíficamente en el ámbito internacional, que tales invasiones o limitaciones se hagan exclusivamente a través de la Ley.

Por su parte, Calderón (2009), expresa que se ha considerado necesaria la breve disquisición precedente, por cuanto en nuestro país es mucho lo que se ha discutido sobre esos casos de excepción previstos en nuestro régimen constitucional, en los que se contemplaba la posibilidad para el Ejecutivo Nacional, a través de la figura del Presidente de la República, de intervenir en una serie de materias reservadas a la ley. (De hecho, la última reforma del Código Orgánico Tributario, se hizo mediante un Decreto-Ley). Seguidamente acota:

Conjuntamente con la relevancia y significación del principio de legalidad, la recién promulgada Constitución, establece, como lo hacía la derogada de 1961 según vimos al inicio de esta sección, que el sistema tributario en su conjunto procurará la justa distribución de las cargas públicas según la capacidad económica del o la contribuyente, y en este marco dispone que se deberá atender al principio de progresividad, a la protección de la economía nacional y la elevación del nivel de vida de la población, sustentándose para ello en un sistema eficiente de recaudación de los tributos. (Artículo 316, CRBV). La norma antes referida se complementa con la previsión contenida en el aparte final del artículo 317 ejusdem que enuncia los principios en los que debe soportarse la administración tributaria, señalando que ésta gozará de autonomía técnica, funcional y financiera de acuerdo con la normativa que sea aprobada a tal efecto por la Asamblea Nacional, y su máxima autoridad deberá designarla el Presidente de la República de conformidad con las normas previstas en la Ley. (p. 104).

Finalmente, cabe destacar que el Poder Nacional tiene asignada, de conformidad con el artículo 156, la potestad tributaria, en los rubros siguientes:

- La creación, organización, recaudación, administración y control de los impuestos sobre la renta, sobre sucesiones, donaciones y demás ramos

conexos, el capital, la producción, el valor agregado, los hidrocarburos y minas, de los gravámenes a la importación y exportación de bienes y servicios, los impuestos que recaigan sobre el consumo de licores, alcoholes, y demás especies alcohólicas, cigarrillos y demás manufacturas del tabaco, y los demás impuestos, tasas y rentas no atribuidas a los Estados y Municipios por esta Constitución y la Ley.

- La legislación para garantizar la coordinación y armonización de las distintas potestades tributarias, definir principios, parámetros y limitaciones, especialmente para la determinación de los tipos impositivos o alícuotas de los tributos estatales y municipales, así como para crear fondos específicos que aseguren la solidaridad interterritorial.

- La creación y organización de impuestos territoriales o sobre predios rurales y sobre transacciones inmobiliarias, cuya recaudación y control correspondan a los Municipios, de conformidad con la Constitución.

Además, el Poder Nacional tiene competencia para regular la organización, recaudación, control y administración de los ramos tributarios propios de los Estados; y para establecer el régimen del Situado Constitucional de los Estados y la participación municipal en el mismo (artículo 164, ordinal 4); y para regular la coparticipación de los Estados en tributos nacionales (artículo 164, ordinal 6).

La Constitución de 1999, tiene asignada en forma directa a los Estados las potestades tributarias que se señalan a continuación:

- La organización, recaudación, control y administración de los ramos tributarios propios, según las disposiciones de las leyes nacionales y estatales.

- La creación, organización, recaudación, control y administración de los ramos de papel sellado, timbres y estampillas.

- Además, le corresponden las tasas por el uso de sus bienes y servicios, multas y sanciones y las que le sean atribuidas; lo recaudado por

concepto de venta de especies fiscales y demás ingresos definidos en el artículo 137 "ejusdem", y las competencias residuales, previstas en el ordinal 11 de conformidad con el principio propio de las federaciones en este particular.

Los Municipios tienen asignadas, de conformidad con el artículo 179 de la Constitución, las siguientes potestades tributarias:

- Las tasas por el uso de sus bienes o servicios; las tasas administrativas por licencias o autorizaciones; los impuestos sobre actividades económicas de industria, comercio, servicios, o de índole similar, con las limitaciones establecidas en la Constitución; los impuestos sobre inmuebles urbanos, vehículos, espectáculos públicos, juegos y apuestas lícitas, propaganda y publicidad comercial; y la contribución especial sobre plusvalías de las propiedades generadas por cambios de uso o de intensidad de aprovechamiento con que se vean favorecidas por los planes de ordenación urbanística.

- El impuesto territorial rural o sobre predios rurales, la participación en la contribución por mejoras y otros ramos tributarios nacionales o estatales, conforme a las leyes de creación de dichos tributos.

- El producto de las multas y sanciones en el ámbito de sus competencias y las demás que les sean atribuidas.

En otro orden de ideas, Venezuela como país cuya primordial fuente de ingresos ha derivado históricamente del petróleo e hidrocarburos y de la explotación de las riquezas provenientes de recursos no renovables, no había concedido real importancia al tema de la tributación ya que la renta petrolera sustituía el esfuerzo que los ciudadanos debían aportar en la construcción de un país, lo que se traducía en un escaso nivel de madurez tributaria.

Berger (2002), dice que hoy, y desde hace algunos años, esa realidad ha cambiado en forma drástica. Finalmente, se analizan algunos aspectos

del Sistema Tributario en Venezuela, en cuanto a su reseña histórica, elementos esenciales, así como principios constitucionales básicos y antecedentes.

### **Aspectos Teóricos sobre Tributos y Tasas**

Si bien no existe una teoría general de la tributación avalada universalmente por todos los autores, las doctrinas italiana y alemana han tratado de hacerlo satisfactoriamente. Los que no están de acuerdo con esta afirmación consideran los distintos sistemas impositivos nacionales con las connotaciones político-económicas que se limitan en tiempo y espacio.

Por su parte, Graterol (2005), estima que los que convergen en la idea de una teoría general aíslan el sustrato jurídico común con conceptos generales sin tener en cuenta las aplicaciones prácticas ya que dejan su estudio a la ciencia de las finanzas y otras disciplinas. El carácter publicístico del tributo aceptado actualmente, está concebido genéricamente como una prestación obligatoria, comúnmente en dinero, exigida por el Estado en virtud de su poder de imperio y que da lugar a relaciones jurídicas de derecho público.

Entretanto, Blumenstein (2002), define: "Tributos son las prestaciones pecuniarias que el Estado, o un ente público autorizado al efecto por aquél, en virtud de su soberanía territorial; exige de sujetos económicos sometidos a la misma" (p. 78). Anteriormente las teorías privatistas concebían el impuesto como un derecho o carga real similar a la *obligatio ob reb* del derecho romano limitándolo al gravamen inmobiliario. El mismo autor comenta:

La doctrina contractual lo equiparaba a un contrato bilateral entre el Estado y los particulares donde el primero proporcionaría servicios públicos y los otros los medios pecuniarios para solventarlos, trasladando al campo jurídico la doctrina económica

de la contraprestación o precio del seguro derivando en una interpretación de orden privado (p. 82).

En tanto que, la doctrina publicista aparece en Alemania e Italia vinculadas con la teoría orgánica del Estado y en donde se explica el tributo como una obligación unilateral, impuesta coercitivamente por el Estado en virtud de su derecho de soberanía o del poder de imperio tal cual lo acepta la doctrina moderna del derecho financiero y el Tribunal Supremo de Justicia (TSJ), del país.

Asimismo, Griziotti (2003), intenta conciliar las doctrinas contractualista y publicista admitiendo el elemento unilateral del tributo como consecuencia de la soberanía del Estado y lo complementa con la aquiescencia del contribuyente manifestada a través del cuerpo electoral. Esta condición, así como la capacidad contributiva, requisito para fundamentar el poder tributario del Estado, excede el campo jurídico y se centra sobre el de las finanzas que no admite la segregación y consideración independiente del aspecto jurídico integrado en el concepto jurídico de actividad financiera.

De acuerdo a esto, la coerción que ejerce el Estado es elemento primordial del tributo ya que es creado sólo por su voluntad soberana, prescindiendo de la voluntad individual y motivo de distinguo de los ingresos de tipo patrimonial. El Tribunal Supremo de Justicia (TSJ) dice que "Los tributos son prestaciones obligatorias que constituyen manifestaciones de voluntad exclusiva del Estado desde que el contribuyente sólo tiene deberes y obligaciones...". No se cree acertada la opinión de dicho tribunal, ya que si bien el poder de imperio estatal y la amenaza coercitiva que practica para que las prestaciones tributarias sean cumplidas por los contribuyentes, estimamos que a ese derecho estatal corresponde un correlato en cuanto a la satisfacción, cuantificación y calidad de los rubros comprendidos en el

tributo. Estimamos imprescindible el derecho al cobro y la obligación que corresponde a ese derecho estatal. El mismo Griziotti (2003), señala:

Así como el contribuyente debe satisfacer el derecho del Estado, también lo asiste el propio pues no sólo es sujeto de deberes y obligaciones en el ámbito tributario que pasivamente los cumple a antojo de aquél sino que puede y debe participar en el control de los ítems que se le imputan ya que a toda obligación corresponde un derecho y el contribuyente es titular de él (p. 73).

También ha sostenido que: "Los impuestos no nacen de una relación contractual entre fisco y habitantes sino que es una vinculación de Derecho Público". "...No hay un acuerdo de voluntades ya que la imposición de impuestos y su fuerza compulsiva para el cobro son actos de gobierno y de potestad pública". Correlativamente ha dicho que "...la satisfacción de los impuestos es una obligación de justicia que impone la necesidad de contribuir al cumplimiento de los fines del Estado y la subsistencia de la República".

Si bien el común de las prestaciones es en dinero no es forzoso que eso suceda. Actualmente en Rusia y México contemplan la prestación en dinero o en especie y en la producción de oro se sigue pagando en especie. También los hubo en nuestro país con fines de regulación económica (granos, yerba mate, vino) y también en Gran Bretaña donde el derogado impuesto sucesorio podía pagarse con tierras, muebles y objetos de arte al igual que el que lo siguió, a la transferencia de capital. Esta prestación pecuniaria es directa ya que ninguna de orden tributario podría revestir otra modalidad.

Blumenstein (2002), considera que el tributo no tiene como elemento característico la finalidad exclusiva de proporcionar medios al Estado para satisfacer sus necesidades financieras y menos para cubrir las cargas públicas. Si bien es su fin principal, no es el inicio ya que en algunos impuestos se busca obtener objetivos extrafiscales como los derechos

aduaneros, o de actividades nocivas para la comunidad (latifundio, usura). Graterol (2005), señala entre otras ciertas características jurídicas del tributo:

- Grava normalmente una determinada manifestación de capacidad económica.
- Constituye el más típico exponente de los ingresos públicos.
- Es un recurso generalmente de carácter monetario aunque en ocasiones puede consistir en la entrega de bienes no dinerarios.
- No constituye la acción de un ilícito.
- No tiene carácter confiscatorio.

### **Clasificación jurídica de los tributos**

Einaudi (2009), dice que "toda clasificación es arbitraria, y no es preciso exagerar su importancia atribuyéndole más de la que corresponde a un útil instrumento de estudio y aclaración". (p. 21). Las clasificaciones corrientes tienen su origen en la ciencia de las finanzas de la cual han derivado al ordenamiento jurídico ahondando en aspectos políticos, económicos o sociales antes que en los caracteres jurídicos. En el aspecto jurídico todas las contribuciones tienen su fundamento en el poder tributario del Estado con las diferencias que radican en el hecho determinante del tributo.

No es fácil establecer la separación entre las diferentes categorías de tributos; principalmente cuando se trate de caracterizar la tasa ya que es dificultoso distinguirla del impuesto en algunos casos y de las contribuciones especiales en otros. Al respecto, la otrora Corte Suprema ha especificado "si bien tasas e impuestos son dos cosas distintas lo son como pueden serlo dos especies de un mismo género, que es el de las contribuciones o derechos fiscales".

Actualmente, la diferenciación es tenida en cuenta sin referirse al propósito de obtener "ingresos" o a la cobertura de "gastos generales" del

Estado o "cargas públicas" porque en el Estado moderno el impuesto puede tener finalidades preponderantes o exclusivamente de orden extrafiscal. Tampoco se alude a la capacidad contributiva como condición del impuesto.

De acuerdo a estas consideraciones se puede concluir en que dentro de los tributos hay tres categorías, según la opinión de Graterol (2005): impuestos, tasas y contribuciones especiales.

### **Aspectos substanciales sobre Impuestos**

Son prestaciones en dinero o en especie, exigidas por el Estado en virtud del poder de imperio, a quienes se hallen en las situaciones consideradas por la ley como hechos imponible. De esta definición surgen los siguientes caracteres distintivos:

Una obligación de dar dinero o cosa (prestación) emanada del poder de imperio estatal, lo que supone su obligatoriedad y la compulsión para hacerse efectivo su cumplimiento establecida por ley aplicable a personas individuales o colectiva que se encuentren en distintas situaciones previsibles como puede ser determinada capacidad económica, realización de ciertos actos, etc.

Tradicionalmente los impuestos se dividen en directos e indirectos aunque no hay coincidencia en el criterio de atribución a cada categoría. Según la concepción más aceptada son directos los impuestos que afectan manifestaciones inmediatas o mediatas de capacidad contributiva; sin embargo hay quien considera como Griziotti (2003), que esas nociones deben completarse con la enunciación de las formas concretas en que se exterioriza la capacidad contributiva, lo cual conduce a reconsiderar la noción del objeto del impuesto y a decir que en los directos coinciden el objeto y la fuente. El mismo autor aduce:

Los impuestos directos se dividen a su vez en personales (subjetivos) y reales (objetivos) según tengan en cuenta la persona

del contribuyente o la riqueza en sí misma sin atender a las circunstancias personales. Estas divisiones han perdido nitidez ya que en la tributación contemporánea se combinan de tal modo el factor personal y el factor objetivo que carecen de validez antiguas atribuciones. Por ejemplo el impuesto a la renta o a los réditos, típicamente personal ha evolucionado parcialmente en sentido objetivo (impuesto a las sociedades) y otros tradicionalmente reales como el inmobiliario han incorporado elementos de personalización (conjunto de riqueza) (p. 88).

### **Aspectos sustanciales sobre Tasa**

Esta categoría tributaria también deriva del poder de imperio del Estado, con estructura jurídica análoga al impuesto y del cual se diferencia únicamente por el presupuesto de hecho adoptado por la ley, que en este caso consiste en el desarrollo de una actividad estatal que atañe al obligado. Así, podemos definir a la tasa como la prestación pecuniaria exigida compulsivamente por el Estado y relacionada con la prestación efectiva o potencial de una actividad de interés público que afecta al obligado.

Blumenstein (2002), hace referencia a que se destaca especialmente el carácter obligatorio de la tasa; no es una prestación "voluntaria" o "facultativa" ya que lleva siempre implícita la coerción y la compulsión hacia el responsable ya que desde el momento que el Estado organiza el servicio y lo pone a disposición del particular, éste no puede rehusar el pago aún cuando no haga uso de aquél, porque los servicios tienen en mira el interés general aunque puedan concernir especialmente a una persona determinada. Sostiene el autor que:

Hay que tener en cuenta que todos los servicios estatales son de interés general. Por eso no puede decirse que el fundamento de la tasa consista en un servicio prestado a favor del obligado ni en la utilidad o beneficio que le reporte, porque no siempre hay una ventaja individual. Si bien no existe una diferencia sustancial entre el impuesto y tasa ya que son afines jurídicamente, es difícil establecer la distinción entre tasa y los ingresos de derecho privado". (p. 95).

Teniendo en cuenta que la polémica que suscita este tema escapa a los fines de este trabajo se puede resumir que, en la actualidad no puede fundarse la distinción en los fines tenidos en mira por el Estado al organizar los servicios, máxime cuando resulta difícil la frontera entre actividad pública y privada en las nuevas modalidades de acción financiera del Estado.

Tanto Griziotti (2003), como Einaudi (2009), coinciden en que el mejor criterio de diferenciación radica en la naturaleza de la relación entre el organismo público y el usuario del servicio o la persona a quien interesa la actividad y que, en ese sentido, debe analizarse si hay de por medio una relación contractual (pago fundado en la voluntad de las partes) o una relación legal (pago por mandato de la ley, independientemente de la voluntad individual). Si la relación es contractual habrá ingreso de derecho privado; si es legal será tasa. A pesar de lo didáctico de la explicación es dificultoso reconocerlo en la práctica ya que cada vez es mayor la participación del Estado en la economía. De allí, surgen situaciones intermedias (en parte impuestas y en parte negociables) y se hace complicado establecer qué hay de voluntad en distintos casos.

### **Aspectos sustanciales sobre Contribuciones especiales**

Por su fisonomía jurídica se ubican en situación intermedia entre los impuestos y las tasas.

- Esta categoría comprende gravámenes de distinta naturaleza.
- Es la prestación obligatoria debida en razón de beneficios individuales o de grupos sociales, derivados de la realización de obras públicas o de especiales actividades del Estado.

Según esta definición las contribuciones especiales adquieren mayor amplitud que la que le reconocen ciertos doctrinarios que la limitan a la llamada contribución de mejoras por considerar que gravámenes generales

incluidos en esta categoría constituyen verdaderos impuestos. Otros incorporan también las prestaciones debidas por la posesión de cosas o el ejercicio de actividades que exigen una erogación o mayores gastos estatales, como en caso de utilización de caminos públicos.

Graterol (2005), incluye no sólo las contribuciones relacionadas con la valorización de la propiedad sino también las de seguridad social y las vinculadas con fines de regulación económica o profesional. Según esta interpretación amplia, el concepto de "contribución especial" incluye la contribución de mejoras por valorización inmobiliaria a consecuencia de obras públicas, gravámenes de peaje por utilización de vías de comunicación (caminos, puentes, túneles, canales) y algunos tributos sobre vehículos motorizados y diversas contribuciones que suelen llamarse parafiscales, destinadas a financiar la seguridad social, la regulación económica (juntas reguladoras, cámaras compensadoras, etc.), actividades de puerto, entre otros.

### **Algunas Consideraciones de Carácter Tributario**

#### **Los Tributos**

Como se ha explicado, y de acuerdo a Graterol (2005), el tributo suele recogerse en la teoría de los ingresos públicos del Estado, pero no es esta faceta la más caracterizada porque el tributo representa una auténtica institución, es decir, un conjunto de normas que regulan una pluralidad de relaciones jurídicas, derechos, obligaciones, potestades, deberes y sujeciones en torno a lo que se ha llamado la relación jurídica tributaria, existente entre los ciudadanos y la Hacienda pública en virtud de la cual ésta hace efectivo su derecho al cobro de las cargas y obligaciones. Esto significa a criterio de la investigación que los tributos son las prestaciones pecuniarias

que el Estado, o un ente público autorizado al efecto por aquél, en virtud de su soberanía territorial; exige de sujetos económicos sometidos a la misma.

### **La Presión Tributaria**

Según lo indica Gámez (2001) la presión tributaria es un concepto comúnmente utilizado por diversos analistas y funcionarios públicos; especialmente cuando coyunturalmente se debate sobre la situación fiscal del país y la necesidad de implementar una reforma tributaria que permita incrementar dicho indicador. Es más, es casi consensual entre los especialistas hablar de la necesidad de superar la actual presión tributaria de 12% y llevarla a niveles incluso superiores al 14% registrado en el año 1997. Sin embargo, el término no ha sido empleado necesariamente en un solo sentido, lo que hace pertinente ahondar conceptualmente en las diferentes definiciones que a nivel teórico existen sobre el tema y que son de aplicación en nuestra economía, lo cual permitirá a los lectores entender adecuadamente a qué se refieren especialistas y autoridades cuando hablan de presión tributaria. Internacionalmente, presión tributaria (en inglés, tax burden) es un indicador cuantitativo definido como la relación entre los ingresos tributarios y el Producto Bruto Interno (PBI) de un país. De manera tal que, para el estudio la presión tributaria, es la relación existente entre la exacción fiscal soportada por una persona física, un grupo de personas o una colectividad territorial, y la renta que dispone esa persona, grupo o colectividad.

### **Los Impuestos**

El impuesto, según lo define Berger (2002), es una clase de tributo, es decir, obligaciones generalmente pecuniarias en favor del acreedor tributario, regido por Derecho Público. Se caracteriza por no requerir una contraprestación directa o determinada por parte de la Administración

(acreedor tributario). Surge exclusivamente por la "potestad tributaria del Estado", principalmente con el objeto de financiar sus gastos. Su principio rector, denominado "Capacidad Contributiva" sugiere que quienes más tienen, deben aportar en mayor medida al financiamiento estatal, para consagrar el principio constitucional de equidad y el principio social de solidaridad.

En consecuencia, la investigación asume que son impuestos los tributos exigidos sin contraprestación, cuyo hecho imponible está constituido por negocios, actos o hechos de naturaleza jurídica o económica, que ponen de manifiesto la capacidad contributiva del sujeto pasivo, como consecuencia de la posesión de un patrimonio, la circulación de los bienes o la adquisición o gasto de la renta.

### **El Hecho Imponible**

Graterol (2005), aduce, que es el presupuesto establecido por la ley para tipificar el tributo y cuya realización origina el nacimiento de la obligación tributaria. Se considera ocurrido el hecho imponible y existentes sus resultados: 1. En las situaciones de hecho, desde el momento que se hayan realizado las circunstancias materiales necesarias para que produzcan los efectos que normalmente les corresponden; y 2. En las situaciones jurídicas, desde el momento en que estén definitivamente constituidas de conformidad con el derecho aplicable.

De manera tal que, se estima el hecho imponible como el presupuesto de naturaleza jurídica o económica fijado por la Ley para configurar cada tributo y cuya realización origina el nacimiento de la obligación tributaria. La Ley, en su caso, completará la determinación concreta del hecho imponible mediante la mención de supuestos de no sujeción.

## **El Contribuyente**

Respecto al tema, Gámez (2011), señala que el contribuyente es aquella persona jurídica o física con derechos y obligaciones, frente a un ente público, derivados de los tributos. Es quien está obligado a soportar patrimonialmente el pago de los tributos (impuestos, tasas o contribuciones especiales), con el fin de financiar al Estado. Es una figura propia de las relaciones tributarias o de impuestos. Se determina y define en concreto de acuerdo con la ley de cada país. El contribuyente es, en sentido general, el sujeto pasivo en Derecho tributario, siendo el sujeto activo el Estado, a través de la administración. Asimismo, el autor considera que:

El contribuyente tiene frente al Estado dos tipos de obligaciones, que se concretan en cada una de las leyes aplicables a los tributos: Materiales: Entendiendo por tales el pago de las obligaciones pecuniarias derivadas de la imposición de tributos por ley. Formales: Que pueden abarcar desde llevar una contabilidad para el negocio hasta presentar en tiempo y forma la declaración correspondiente a un impuesto (p. 53).

Queda claro, entonces, que las obligaciones formales son independientes de las materiales, hasta el punto de que un contribuyente puede ser sancionado por no haber cumplido sus obligaciones formales a pesar de haber cumplido sin excepción las materiales (por ejemplo, un contribuyente que no presentó la declaración en fecha, a pesar de que no tenía que pagar nada). En suma, es contribuyente la persona natural o jurídica a quien la ley impone la carga tributaria derivada del hecho imponible. Nunca perderá su condición de contribuyente quien legalmente deba soportar la carga tributaria, aunque realice su traslación a otras personas.

## **La Exención**

Graterol (2005), refiere que es la bonificación fiscal a favor del sujeto pasivo que priva de eficiencia a la realización del hecho imponible de un tributo cuando se dan determinados supuestos fijados por la Ley. Por consiguiente, el estudio considera que en una acepción amplia, hace referencia a que una actividad o un sujeto no van a tener que hacer frente a un tributo. Se identifica así el término con la noción de beneficio fiscal. En un sentido más estricto, la exención delimita negativamente el hecho imponible o los elementos cuantitativos del tributo. A través de la exención, la obligación tributaria no nace.

## **Teorías sobre la Pequeña y Mediana Empresa**

Las PYMES son empresas medianas y pequeñas, en relación al volumen de sus ventas, de su producción, número de empleados y el capital de trabajo. Así, Viera (2005), señala que:

Se consideran pequeñas empresas aquellas que tienen menos de 20 trabajadores, y medianas los que tienen entre 20 y 500 empleados aunque, como es natural, esta definición es susceptible de variar en función de los distintos contextos económicos e históricos. Por ello, no existe una definición única de la empresa en función de su dimensión, sino que, por el contrario, se utilizan diversos criterios diferenciadores del tamaño (p. 193).

De ahí que, se consideran pequeñas y medianas empresas aquellas con menos de 500 trabajadores y con una participación máxima de un tercio del capital en manos de una empresa de grandes dimensiones.

Una empresa es pequeña “cuando cuenta con menos de 50 empleados, su activo neto no sobrepasa los 200 millones de bolívares, y sus ventas en millones de bolívares no alcanzan los 850 millones”. Las empresas medianas son aquellas que cuentan con una plantilla comprendida entre 50 y 250 empleados, tienen un activo neto comprendido entre los 200 y los 450

millones de bolívares y un volumen de ventas que oscila entre los 850 y los 1.750 millones de bolívares. Las grandes empresas, según esta misma directiva, son aquellas que tienen en plantilla, al menos 250 trabajadores, un activo neto superior a los 450 millones de bolívares y un volumen de ventas que supera los 1.750 millones de bolívares. En el caso venezolano, se puede afirmar, de acuerdo a lo expresado por Viera (2005), que la pequeña industria, esta conformada por menos de cincuenta empleados, mientras que la mediana empresa oscila entre 50 y 250 empleados.

Tales descripciones son arbitrarias y no permiten establecer una definición precisa y categórica de lo que en realidad engloba el concepto de "PYME". Con frecuencia, se utilizan otros criterios para definir la dimensión de la empresa en función de:

1. la plantilla de empleados;
2. el volumen de ventas y
3. el valor añadido, definido éste como la suma de gasto en personal, amortizaciones, gastos financieros, beneficios netos e impuestos.

Articoechea (2004), señala que la importancia de las PYME puede reflejarse con el siguiente ejemplo: atendiendo al criterio de tamaño de la empresa, entre el 90 y el 99% del sector empresarial español y latinoamericano está constituido por pequeñas y medianas empresas. Además, son las PYME las empresas con mayor capacidad de creación de empleo, sobre todo durante los últimos años, tras la crisis de principios de la década de 1990, en Venezuela. El mismo autor sostiene que:

Hay que señalar que las PYME son mucho más vulnerables a las condiciones del mercado que las grandes empresas, pues no tienen la capacidad que tienen estas últimas de resistir a dichas condiciones, imponiendo precios o cantidades, como ocurre en los mercados oligárquicos dominados por unas pocas grandes empresas. Pero esto, que a primera vista puede parecer una desventaja competitiva de las PYMES frente a las grandes empresas, es al mismo tiempo uno de sus puntos fuertes, porque

las obliga a ser más dinámicas y flexibles para adaptarse a las condiciones cambiantes que rigen en los mercados. Esto les permite tener una estructura menos rígida que la de las grandes empresas, y un margen de maniobra y una capacidad de reacción mayor (p. 47).

Por último, es necesario referirse al comportamiento exterior de las PYME. Al tener un tamaño más o menos reducido las PYME, tienen mayor dificultad para expandirse y poder llegar a mercados alejados de su punto de residencia. Por ello, la mayoría de las PYME se concentran en mercados locales, regionales o, como mucho, nacionales. Sin embargo, según estimaciones de Chirinos (2003):

En los últimos años existe una clara tendencia a la internacionalización de la actividad económica de las pequeñas y medianas empresas que, mediante acuerdos con otras PYMES alejadas de sus mercados de origen, consiguen ampliar su alcance y su actividad a territorios y mercados exteriores a los que, de otra forma, no podrían acceder (p. 58).

Desde principios de la década de 1990 se ha hecho patente que las grandes corporaciones multinacionales tienen cada vez mayores problemas para innovar y adaptarse a una economía en cambio continuo, caso poco frecuente en Venezuela, pero en contraposición, las pequeñas y medianas empresas se adaptan con gran rapidez, por lo que han crecido en importancia tanto por volumen de negocios como por personal laboral contratado. Este fenómeno ha ido acompañado de un aumento del autoempleo en los países capitalistas occidentales.

En otro orden de ideas, el tema de las pequeñas y medianas empresas, según lo afirma Belloso (2003), tiene una larga historia de apariciones en la discusión sobre el desarrollo de las naciones. Por allá en los años sesenta estuvo muy presente cuando los programas de desarrollo de la comunidad estaban en boga; en los setenta era un aspecto central del planteamiento ecologista y comunitarista que tuvo como uno de sus grandes lemas "lo

pequeño es hermoso". Por mucho tiempo, las PYME fueron asociadas con la artesanía, la venta de dulces criollos, el pequeño cultivo, la agroindustria; en otras palabras, con la producción tradicional. Para algunos, se trata de un tipo de unidad productiva adecuada para países de modesto desarrollo, cuyas economías tienen que generar empleo rápidamente. El autor explica que:

De acuerdo con esas mismas personas, las PYME carecen de interés para gente de negocios pujante, preocupada por la gran empresa, por lo que pasa en los mercados de valores de las grandes economías del mundo. Para otros, las pequeñas y medianas empresas constituyen la opción fundamental de un sistema capitalista con cara humana, elemento fundamental de lo que hoy se llama "la tercera vía". Pero, sea cual fuere la concepción o el prejuicio que se tenga, es un hecho que el tema de las PYMES ha reaparecido con renovados bríos, despertando el interés de empresarios, profesores de gerencia, organismos multilaterales y políticos (p. 54).

La diversidad de pequeña y mediana empresa, sumada a la infinidad de configuraciones empresa-sector-país, impide formular políticas industriales y gerenciales que puedan ser aplicables con cierta extensión geográfica o sectorial. El calificativo de PYME abriga una amplia gama de tipos de empresas con diferentes grados de desarrollo, cualquier política hacia el sector que ignore esto está condenada a una efectividad reducida, como de hecho ha ocurrido, por estar diseñada para una empresa PYME promedio o típica, como eufemísticamente algunas veces se etiqueta que no existe en la práctica. Las grandes empresas solitarias que producían enormes cantidades de productos homogéneos están aparentemente fuera de moda. Ahora, el nuevo paradigma es la red de Pequeñas y medianas Empresas, articuladas entre ellas, o alrededor de una empresa mayor. Lo grande ya no es el tamaño, sino la alianza.

Articoechea (2004), dice que visto de esta forma, se puede observar, como las firmas más pequeñas, se encuentran con recursos financieros limitados, carecen de créditos bancarios aceptables o no califican para

cotizar y obtener fondos en la Bolsa o directamente en los mercados extranjeros y han sido, casi todas, abandonadas a sus propios recursos. Por lo tanto, sus limitaciones económicas no les han permitido modernizarse con el fin de crecer y competir tanto en Venezuela como en el exterior y han sido, casi todas, abandonadas a sus propios recursos. Asimismo opina el autor:

Las oportunidades y requerimientos de ayuda para la PYME se pueden analizar a través de una tipología que discrimine, aunque sea parcialmente, el amplio espectro de las mismas. Se han hecho intentos al respecto, clasificando las empresas según diversos criterios. Uno de los más extendidos es el de hacerlo de acuerdo con el sector industrial en el cual operan las empresas, agrupándolas en tradicionales, intermedias y mecánicas (p. 67).

Este esquema, sin embargo, oculta la diversidad de procesos productivos y de mercados posibles de atender por la PYME, lo que hace difícil deducir cuáles son los retos gerenciales que ésta debe atender para mejorar su competitividad. Otro criterio que se aplica es el de clasificar a las empresas según el tipo de tecnología empleada y su intensidad en mano de obra, en capital o en conocimiento. En la búsqueda de un criterio apropiado para la pequeña y mediana empresa, una primera indagación importante que se debe realizar tiene que ver con su baja o alta propensión al crecimiento, manifestado éste en las dimensiones básicas de la empresa: número de trabajadores o activos físicos.

Si el caso implica baja propensión al crecimiento, la gestión de la empresa debería estar orientada a una continua reducción de los costos de operación, innovación constante para lanzar y retirar productos o clientes, y preservación de una capacidad de producción más o menos fija en el tiempo, aunque no necesariamente con la misma tecnología de equipos o procesos.

Pérez (2004) refiere que "cuando la empresa tiene estratégicamente una alta tendencia al crecimiento los retos de los gerentes son sustancialmente diferentes de aquellos que enfrentan los de las empresas

que no crecen" (p. 81) Las decisiones de ampliación de capacidad, sustitución de tecnología, evolución de la organización, planeamiento de materiales y desarrollo de recursos humanos, entre otros aspectos, constituyen puntos importantes de la agenda de estos gerentes, aunque ello no significa que se desdeñen los temas de la reducción de costos o la innovación, sino que las prioridades y la dedicación de esfuerzos son diferentes. Además:

Un aspecto importante es que debe establecerse en las empresas (pequeñas y medianas) cual es su menor o mayor grado de integración (horizontal) a una cadena de producción. Es preciso distinguir entre inserción en una cadena de producción o en una cadena de comercialización. En el primer caso, la empresa incorporada vende su principal volumen de producción a uno o pocos clientes, quienes lo emplean como insumo en sus respectivos procesos de producción. La inserción en una cadena de comercialización es la que se lleva a cabo cuando una empresa fabrica un producto y lo entrega a uno o varios clientes para su comercialización. Una empresa puede tener poca incorporación a una cadena de producción y, sin embargo, estar integrada a una cadena de comercialización, este último caso también es una opción para pequeñas y medianas empresas (p. 106).

La escasa incorporación significa que la empresa opera abiertamente en el mercado y debe conquistar continuamente a sus clientes, innovando sus productos y procesos; desarrollando, en fin, una gestión de manufactura flexible y ágil. Cuando la empresa decide insertarse en una cadena de producción lo puede lograr convirtiéndose en un proveedor regular de uno o pocos clientes, con los cuales tiene relaciones constantes, y debe responder a exigencias como el cumplimiento de especificaciones, calidad en concordancia a la entrega puntual a sus clientes.

La combinación de los criterios de crecimiento e inserción mencionados anteriormente generan una tipología de PYME conformada por diversos tipos de empresas como manufactureras, de servicio y agrícolas, entre otras, que

presentan, cada una de ellas, características propias a la vez que demandan retos específicos para su gerencia.

### **Fundamentación Teórica sobre Plan de Capacitación**

Muchos consideran que la formación es la primera etapa de desarrollo de un individuo o grupo de individuos que se caracteriza por una programación curricular en alguna disciplina y que permite a quien la obtiene alcanzar niveles educativos cada vez más elevados. En general son programas a mediano y largo plazo.

Por su parte, la capacitación es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno. Aquino y Arecco (2010), expresan lo siguiente:

La capacitación va dirigida al perfeccionamiento técnico del trabajador para que éste se desempeñe eficientemente en las funciones a él asignadas, producir resultados de calidad, dar excelentes servicios a sus clientes, prevenir y solucionar anticipadamente problemas potenciales dentro de la organización. A través de la capacitación hacemos que el perfil del trabajador se adecue al perfil de conocimientos, habilidades y actitudes requerido en un puesto de trabajo (p. 93).

La capacitación no debe confundirse con el adiestramiento, este último que implica una transmisión de conocimientos que hacen apto al individuo ya sea para un equipo o maquinaria.

Mondy y Noe (2011), advierten que a criterio particular, el adiestramiento se torna esencial cuando el trabajador ha tenido poca experiencia o se le contrata para ejecutar un trabajo que le es totalmente

nuevo. Sin embargo una vez incorporados los trabajadores a la empresa, ésta tiene la obligación de desarrollar en ellos actitudes y conocimientos indispensables para que cumplan bien su cometido.

El desarrollo por otro lado, se refiere a la educación que recibe una persona para el crecimiento profesional a fin de estimular la efectividad en el cargo. Tiene objetivos a largo plazo y generalmente busca desarrollar actitudes relacionadas con una determinada filosofía que la empresa quiere desarrollar. Está orientado fundamentalmente a ejecutivos.

Chiavenato (2006), aclara que la capacitación es para los puestos actuales y la formación o desarrollo es para los puestos futuros. La capacitación y el desarrollo con frecuencia se confunden, puesto que la diferencia está más en función de los niveles a alcanzar y de la intensidad de los procesos. Ambas son actividades educativas. Más adelante argumenta lo siguiente:

La capacitación ayuda a los empleados a desempeñar su trabajo actual y los beneficios de ésta pueden extenderse a toda su vida laboral o profesional de la persona y pueden ayudar a desarrollar a la misma para responsabilidades futuras. El desarrollo, por otro lado, ayuda al individuo a manejar las responsabilidades futuras con poca preocupación porque lo prepara para ello o más largo plazo y a partir de obligaciones que puede estar ejecutando en la actualidad (p. 23).

Respecto a la capacitación del recurso humano, toda empresa que en su presupuesto incluya el desarrollo de programas de capacitación, dará a conocer a sus empleados el interés que tiene en ellos como personas, como trabajadores, como parte importante de esa organización.

La capacitación cuenta con objetivos muy claros, entre los cuales podemos mencionar, de acuerdo a lo acotado por Rodríguez (2000), los siguientes: Conducir a la empresa a una mayor rentabilidad y a los empleados a tener una actitud más positiva, mejorar el conocimiento del puesto a todos los niveles, elevar la moral de la fuerza laboral, ayudar al

personal a identificarse con los objetivos de la empresa, obtener una mejor imagen, fomentar la autenticidad, la apertura y la confianza, mejorar la relación jefe-subalterno, preparar guías para el trabajo, agilizar la toma de decisiones y la solución de problemas, promover el desarrollo con miras a la promoción, contribuir a la formación de líderes dirigentes, incrementar la productividad y calidad del trabajo, promover la comunicación en toda la organización, reducir la tensión y permitir el manejo de áreas de conflicto.

Debido a la importancia que tiene la capacitación, ésta debe ser de forma permanente y continúa, de forma que se puedan alcanzar las metas trazadas, lo que representa la prioridad en el caso de la investigación para enseñar los temas relacionados a los procedimientos administrativos.

El beneficio de la capacitación no es sólo para el trabajador o entrenador, sino también para la empresa o institución educativa; ya que para ambos constituye la mejor inversión para enfrentar los retos del futuro.

Rodríguez (2000), considera que entre los beneficios se pueden mencionar: permite al trabajador prepararse para la toma de decisiones y para la solución de problemas, promueve el desarrollo y la confianza del individuo, ofrece herramientas necesarias en el manejo de conflictos que se den dentro de la organización, logra metas individuales, eleva el nivel de satisfacción en el puesto, mejora la comunicación entre los trabajadores, ayuda a la integración de grupos, transforma el ambiente de trabajo en la empresa, haciendo más agradable la estadía en ella. El mismo autor comenta:

Debido a que la meta primaria de la capacitación es contribuir a las metas globales de la organización, es preciso desarrollar programas que no pierdan de vista las metas y estrategias organizacionales. Las operaciones organizacionales abarcan una amplia variedad de metas que comprenden personal de todos los niveles, desde la inducción hacia el desarrollo ejecutivo. Además de brindar la capacitación necesaria para un desempeño eficaz en el puesto, los patrones ofrecen capacitación en áreas como el

desarrollo personal y el bienestar. A fin de tener programas de capacitación eficaces, se recomienda un enfoque sistemático (p. 51).

Este enfoque sistemático consiste en cuatro (4) partes, de acuerdo a la opinión de Chiavenato (2006):

### **1. Detectar las necesidades de capacitación**

Es el primer paso en el proceso de capacitación, detectar las necesidades de capacitación contribuye a que la empresa no corra el riesgo de equivocarse al ofrecer una capacitación inadecuada, lo cual redundaría en gastos innecesarios. Para detectar las necesidades de capacitación deben realizarse tres tipos de análisis; estos son:

- **Análisis Organizacional:** que es aquél que examina a toda la compañía para determinar en qué área, sección o departamento, se debe llevar a cabo la capacitación. Se debe tomar en cuenta las metas y los planes estratégicos de la Compañía, así como los resultados de la planeación en recursos humanos.

- **Análisis de Tareas:** se analiza la importancia y rendimiento de las tareas del personal que va a incorporarse en las capacitaciones.

- **Análisis de la Persona:** dirigida a los empleados individuales. En el análisis de la persona debemos hacernos dos preguntas ¿a quién se necesita capacitar? Y ¿qué clase de capacitación se necesita? En este análisis se debe comparar el desempeño del empleado con las normas establecidas de la empresa. Es importante aclarar que esta información la obtenemos a través de una encuesta.

Aquino y Arecco (2010), consideran que en la fase de detección de las necesidades de capacitación se presentan elementos a considerar que facilitan la clasificación de dichas capacitaciones según:

- **Tiempo:** a corto plazo (menos de un año) y a largo plazo.

- **Ámbito:** generales (conocimiento de la empresa, procesos) y específicas.

- **Situación laboral:** para formación inicial (costumbres y procedimientos), manutención y desarrollo, complementación (reubicación o reemplazo) y especialización (promoción o ascensos).

El detectar las necesidades de capacitación del Recurso Humano tiene entre otras las siguientes ventajas:

- Permite planificar y ejecutar las actividades de capacitación de acuerdo a prioridades y utilizando los recursos de manera eficiente.

- Mide una situación actual que servirá de línea base para evaluar la efectividad posterior a la capacitación.

- Conocer quiénes necesitan capacitación y en qué áreas.

- Conocer los contenidos que se necesita capacitar.

- Establecer las directrices de los planes y programas.

- Optimizar el uso de recursos.

- Focalizar el objeto de intervención.

**Técnicas de Detección de Necesidades:** Es importante tomar en cuenta alguna de las técnicas mayormente utilizadas para la detección de necesidades de capacitación, sus ventajas y desventajas, las cuales serán aplicadas según el tipo de empresa y personal al que irá dirigida la capacitación. Estas son:

- **Observación directa:** debe ser realizada en el sitio de trabajo y deben ser comparadas con un patrón de conductas esperadas. En tareas más o menos repetitivas se usan listas de verificación y en las habilidades más especializadas se usan guías de observación aplicadas por más de un evaluador.

**Ventaja:** su objetividad, permite detectar fallas que no se registrarían de otra manera, permite focalizar el entrenamiento y evaluar los avances.

**Desventaja:** es costosa en términos de tiempo, modifica lo observado, requiere preparación de los observadores.

- **Entrevista:** a base de preguntas abiertas o estructuradas.

**Ventaja:** permite descubrir aspectos no previstos, hay posibilidades de clarificar lo requerido.

**Desventaja:** es lenta, costosa, sin anonimato, es subjetiva y puede no ser representativa del total.

- **Encuestas:** con preguntas abiertas o cerradas.

**Ventaja:** es de aplicación masiva y colectiva, bajo costo y anonimato.

**Desventaja:** hay aspectos que pueden quedar sin conocer.

**Autoevaluación:** En el marco de la detección de necesidades de capacitación, la evaluación del Proceso de Necesidades de Capacitación se hace imperiosa.

## 2. Identificación de Recursos

Los Recursos que requiere la capacitación al personal es de suma importancia ya que sin los mismos no puede impulsarse planes ni programas cónsonos con las necesidades detectadas. Los Recursos pueden ser de diferentes tipos, según lo expresa Chiavenato (2006):

**Financieros:** mediante la designación presupuestaria que establece la empresa como parte de sus costos de funcionamiento. Aquí se incluyen también lo correspondiente a un porcentaje de las remuneraciones imponibles de sus trabajadores, que se establecen dentro de las partidas de compensaciones e incentivos no financieros de la empresa,

**Humanos:** la función de capacitación es una función de línea y de staff, institucionales: todos los organismos externos a la empresa, públicos o privados, que realizan una labor de apoyo a la tarea del departamento,

**Materiales:** infraestructura, condiciones para trabajar, materiales.

### 3. Integración de un plan de capacitación

Werther y Keith (2009), afirman que la Planeación de los Recursos Humanos y el Desarrollo del Personal centran su atención en el planeamiento formal de dichos recursos. Al planear formalmente, se debe hacer énfasis en:

- Establecer y reconocer requerimientos futuros.
- Asegurar el suministro de participantes calificados.
- El desarrollo de los recursos humanos disponibles.
- La utilización efectiva de los recursos humanos actuales y futuros.

La planeación formal asegura o permite a la empresa contar con el número correcto de empleados y con el tipo correcto de personas, en los lugares adecuados, en el tiempo preciso, haciendo aquello para lo cual son más útiles.

Indican los autores en referencia que hoy día se requiere de la preparación de personas con capacidad de realizar una sucesión organizada de puestos, unidos unos con otros dentro de la organización.

Un plan de capacitación debe contemplar entre otras cosas:

- **Plan de Reemplazos:** esta es la actividad más común de la planeación de los Recursos Humanos. Esta actividad se relaciona con el reclutamiento, promoción y la transferencia, para ocupar puestos cuyas vacantes se han de producir.

Aquí se toman en cuenta edades, problemas de salud, otras causas de desgaste laboral. La utilización mayor de la planificación de reemplazos es en posiciones administrativas o de alta capacitación.

- **Plan de Sucesión:** denominamos plan de sucesión al sistema que tiene los siguientes objetivos:

Tener preparados a los relevos necesarios para las posiciones de conducción de la organización.

Planificar adecuadamente la necesaria capacitación de los sucesores.

- **Plan de carrera:** el plan de carrera es muy importante para quienes poseen habilidades gerenciales, porque esto ayuda a maximizar su contribución potencial a los objetivos organizacionales; permite soportar altos valores de cambio organizacional, las presiones y el estrés ocasionados por el trabajo.

Otra razón para instituir el desarrollo de carrera en una empresa son los cambios tecnológicos que se producen a una gran velocidad, lo cual genera desajustes entre las necesidades de mano de obra de la empresa y las habilidades y conocimiento de los empleados.

Aquino y Arecco (2010), establecen que los aspectos que se deben tomar en cuenta al momento de realizar el diseño de una Planeación de la Capacitación son:

- Selección de las actividades de capacitación.
- Nivel de profundidad de la capacitación. Si es para la formación, integración, complementación o de especialización.
- Definir la población objetivo, características de los participantes, conformación de grupos. Nivel de conocimientos previos necesarios.
- Definir si va a ser una capacitación interna o externa (instructores).
- Selección de instructores.
- Definir el cronograma, para efectos de las partidas presupuestarias.
- Definir la metodología de la capacitación: instrucción en el centro de capacitación, rotación de puestos, pasantías, aprendizaje en el puesto, visitas a otras empresas, trabajo junto a un experto, etc.
- Adicional a los aspectos antes señalados podemos de igual forma elaborar una Hoja de Trabajo para Diseño de la Capacitación.

#### 4. Ejecución de programas de capacitación

Las empresas deben tomar en consideración varios lineamientos para la implementación de Programas de Capacitación en su organización. Una vez se tenga la Planeación de la Capacitación puede procederse al Diseño de Programas de Capacitación el cual incluye: nombre de la actividad, objetivos generales y específicos, contenidos, metodología, duración, participantes, lugar, horario, instructor, bibliografía, recursos, costo y evaluación. A continuación analizaremos brevemente algunos elementos que están considerados en el diseño del Programa de Capacitación.

- **Establecimiento de objetivos:** Deben formularse objetivos claros y precisos para el diseño de programas bien definidos. Estos facilitarán a los gerentes o jefes determinar si es el tipo de capacitación que realmente necesita su subordinado. En los objetivos específicos se deben utilizar verbos de acción que describan el contenido del programa.

- **Contenido del programa:** La detección de las necesidades de capacitación nos permitirá elaborar el contenido del programa de capacitación y los objetivos de aprendizaje, al respecto Werther y Keith; (2009), dicen: "El contenido puede proponer la enseñanza de habilidades específicas, de suministrar conocimiento necesario o de influencia en las actitudes" (p. 129).

Independientemente del contenido, el programa debe llenar las necesidades de la organización y de los participantes. Si los objetivos de la compañía no están en el programa, éste no redundará en pro de la organización. Si los participantes no perciben el programa como una actividad de interés y relevancia para ellos, su nivel de aprendizaje distará mucho del nivel óptimo.

- **Principios del Aprendizaje:** Conocido como Principio Pedagógico, constituye las guías de los procesos por los que las personas aprenden de manera más efectiva. Estos principios son:

- **Participación:** el aprendizaje es más rápido cuando el individuo participa activamente de él. Este principio se aplica actualmente en las escuelas, universidades con excelentes resultados, ya que el profesor es un facilitador y el estudiante aprende de manera más rápida y puede recordar por más tiempo, debido a su posición activa.

- **Repetición:** este principio deja trazos más o menos permanentes en la memoria. Consiste en repetir ideas claves con el fin de grabarlo en la mente.

- **Relevancia:** el material de capacitación debe relacionarse con el cargo o puesto de la persona que va a capacitarse.

- **Transferencia:** el programa de capacitación debe concordar o relacionarse con la demanda del puesto de trabajo del individuo.

- **Retroalimentación:** a través de este principio el individuo podrá obtener información sobre su progreso.

- **Herramientas de Capacitación:** Schultz (2007), estima que la capacitación es necesaria e importante tanto para los supervisores como para los empleados que tienen el potencial para ocupar esta posición. A pesar de que los objetivos de la capacitación no son los mismos, las técnicas del curso son iguales. Ejemplo, para los supervisores la sesión consistirá en capacitación respecto a como desempeñar mejor su puesto de trabajo actual, para los empleados sin responsabilidad gerencial, los cursos constituyen una oportunidad para desarrollarse a puestos gerenciales.

- **Factores para seleccionar una técnica de Capacitación:** Para seleccionar una técnica de capacitación deben considerarse varios factores, los cuales según Schultz (2007):

- La efectividad respecto al costo.

- El contenido deseado del programa.
- La idoneidad de las instalaciones con que se cuenta.
- Las preferencias y la capacidad de las personas que reciben el curso.
- Las preferencias y capacidades del capacitador.
- Los principios de aprendizaje a emplear.

- **Técnicas de Capacitación Aplicadas:** En este punto sobre el particular, se pueden mencionar las siguientes:

- **Técnicas de Capacitación aplicadas en el sitio de trabajo:** dentro de este contexto pueden señalarse las siguientes técnicas:

- **Instrucción directa sobre el puesto:** la cual se da en horas laborables. Se emplea para enseñar a obreros y empleados a desempeñar su puesto de trabajo. Se basa en demostraciones y prácticas repetidas, hasta que la persona domine la técnica. Esta técnica es impartida por el capacitador, supervisor o un compañero de trabajo.

- **Rotación de Puesto:** se capacita al empleado para ocupar posiciones dentro de la organización en periodo de vacaciones, ausencias y renuncias. Se realiza una instrucción directa.

- **Relación Experto-Aprendiz:** se da una relación "Maestro" y un Aprendiz. En dicha relación existe una transferencia directa del aprendizaje y una retroalimentación inmediata.

Señala Schultz (2007), que dentro de las Técnicas de Capacitación que pueden ser aplicadas fuera del sitio de Trabajo se encuentran:

- **Conferencias, videos, películas, audiovisuales y similares:** estas técnicas no requieren de una participación activa del trabajador, economizan tiempo y recurso. Ofrecen poca retroalimentación y bajos niveles de transferencia y repetición.

- **Simulación de condiciones reales:** permite transferencia, repetición y participación notable, generalmente las utilizan las compañías aéreas, los bancos y los hoteles. Consiste en la simulación de instalaciones de operación

real, donde el trabajador se va a aprender de manera práctica su puesto de trabajo.

- **Actuación o socio drama:** esta técnica da la oportunidad al trabajador a desempeñar diversas identidades; crea vínculos de amistad y de tolerancia entre los individuos y permite reconocer los errores.

- **Estudio de casos:** permite al trabajador resolver situaciones parecidas a su labor. El trabajador recibe sugerencias de otras personas y desarrolla habilidades para la toma de decisiones. En esta técnica de capacitación, se practica la participación, más no así la retroalimentación y la repetición.

- **Lectura, estudios Individuales, instrucción programada:** se refiere a cursos basados en lecturas, grabaciones, fascículos de instrucción programada y ciertos programas de computadoras. Los materiales programados proporcionan elementos de participación, repetición, relevancia y retroalimentación, la transferencia tiende a ser baja.

- **Capacitación en Laboratorios de Sensibilización:** consiste en la modalidad de la capacitación en grupo. Se basa en la participación, retroalimentación y repetición. Se propone desarrollar la habilidad para percibir los sentimientos y actitudes de las otras personas.

### **Evaluación, control y seguimiento de la capacitación**

Aquino y Arecco (2010), sostienen que la Evaluación es un proceso que debe realizarse en distintos momentos, desde el inicio de un Programa de Capacitación, durante y al finalizar dicho programa. Es un proceso sistemático para valorar la efectividad y/o la eficiencia de los esfuerzos de la capacitación. No es solo una actividad más de capacitación, sino una fase importante del ciclo de la capacitación. Ocurre en cada fase del ciclo como un proceso en sí mismo. Seguidamente consideran lo siguiente:

Debe ser parte de la sesión del plan de capacitación y se le debe destinar un tiempo adecuado. Los datos que se obtienen son útiles para la toma de decisiones. Un adecuado Programa de Capacitación contempla una evaluación del desempeño, un control y un adecuado seguimiento a las actividades que realiza el trabajador. La Evaluación permite la medición científica de los fundamentos, aplicación, efectos a corto y a largo plazo, de las acciones del diseño y la ejecución de los "Programas de Capacitación (p. 127).

- **Modelos de Evaluación:** Mondy y Noe (2011), argumentan que uno de los modelos utilizados en la evaluación es el modelo de Kirkpatrick, tiene 4 etapas consecutivas e independientes a nivel micro y macro:

. **Reacción:** percepción de los participantes en su efectividad, por medio de cuestionarios. Se revisa también la adecuación de contenidos, el dominio del instructor, el manejo del tiempo de parte del instructor, claridad de exposición, aspectos útiles y menos útiles.

. **Aprendizaje:** nivel de adquisición de conocimientos. Por medio de evaluación pre - post, a través de pruebas de contenidos (con validez de contenido, sobre muestras representativas de los contenidos impartidos).

. **Conductas:** el más importante y difícil de evaluar. Por medio del reporte de otros: reclamos, productos defectuosos, costos, etc. que lo miden indirectamente.

. **Resultados:** impacto en la organización. ROI (return on investment), o el retorno de inversión. Se usan informes de gestión, niveles de producción, calidad, costos, niveles de ausentismo - rotación, licencias médicas, etc.

Según Schultz (2007), se pueden realizar 3 diferentes tipos de evaluación:

- **Evaluación de los procesos:** la cual examina los procedimientos y las tareas implicados en la ejecución de un programa o de una intervención.

- **Evaluación de los impactos:** es más cabal y se centra en los resultados de largo alcance del Programa o en los cambios o mejoras al estado de la actividad.

- **Evaluación de los resultados:** Se usa para obtener datos descriptivos en un proyecto o programa y para documentar los resultados a corto plazo.

Se deben de igual forma establecer estrategias para realizar el proceso de evaluación de la capacitación, entre las que se pueden mencionar:

- Gran diversidad y el capacitador debe asegurarse de utilizar diferentes instrumentos para recoger los datos.

- Es importante para obtener datos cualitativos así como cuantitativos.

- Incluye a tantos interesados como sea posible en la estrategia de evaluación.

- Existen dos orientaciones básicas interrelacionadas respecto a la evaluación de la capacitación del personal:

- Determinar si ha comprendido la información necesaria para desempeñar sus responsabilidades durante la jornada, por ejemplo, una evaluación del aprendizaje individual (evaluación del conocimiento).

- Establecer si los métodos, contenidos informativos y horarios utilizados son apropiados para transmitir las habilidades requeridas, por ejemplo una evaluación del ambiente de la capacitación.

A fin de evaluar los niveles de conocimiento del personal y la efectividad de los métodos de capacitación es necesario instrumentar programas de evaluación continua durante la capacitación y, de ser posible, poner en práctica cualquier medida correctiva antes de empezar a cumplir con sus responsabilidades. Cuando se han programado múltiples sesiones de capacitación, la retroalimentación sobre la pertinencia y la cobertura de los métodos utilizados puede ayudar a su mejora a lo largo del programa en su conjunto. Si se determina que es necesario una mayor capacitación, la

programación de sesiones adicionales puede ser una respuesta para a la misma.

- Métodos de Evaluación de la Capacitación: Existen distintos métodos para la evaluación, de acuerdo a Mondy y Noe (2011):

- Programas de evaluación integrados a las sesiones de capacitación, a través del monitoreo de las actividades grupales y el conocimiento manifestado durante los ejercicios de simulación e interacción.

- Actividades domésticas o sesiones de capacitación en forma de libros de preguntas y respuestas que luego pueden ser revisados y evaluados por los capacitadores.

- Llenar formatos de evaluación al final de cada sesión.

- Monitoreo y reporte sobre las sesiones por parte de los administradores del sitio de capacitación.

- Monitoreo sobre el desempeño del personal durante la jornada de evaluación.

- Si bien este último método es una parte importante de la evaluación de la capacitación, no es recomendable que sea el único método que se utilice. Esperar hasta finalizar la jornada de capacitación para evaluar si el personal tiene conocimiento suficiente puede ser útil a fin de evaluar la efectividad general de los métodos de capacitación y si el personal es apropiado para el puesto en el futuro, pero es probable que se traduzca un desempeño ineficiente durante la elección.

- Retroalimentación: Una buena forma de determinar que tan apropiados han sido los métodos y estilos de capacitación y de tener una idea precisa de donde puede ser necesaria una mayor capacitación, es la de interrogar al personal mismo. Esto puede hacerse formalmente al final de las sesiones de capacitación mediante el llenado de cuestionarios que incluyan asuntos como los siguientes:

. Lo conveniente y confortable que han resultado el sitio y las facilidades de la capacitación, la duración de las sesiones, los recesos y las oportunidades de formular preguntas.

. Lo relevante que ha sido el material presentado y cualquier área en la que el personal considere que requiere mayor información o práctica.

. Lo conveniente que han resultado los estilos y métodos de capacitación empleados que resultó efectivo y que no al transmitir la información.

. Una auto evaluación integral de conocimiento en las responsabilidades encomendadas.

- **Sugerencias para mejorar sesiones futuras de capacitación:** Aquino y Arecco (2010), coinciden en que para incrementar este método de recolección informativa de carácter formal, los capacitadores pueden tener comunicación continua con el personal, por ejemplo durante los recesos y al inicio y final de cada sesión, para determinar donde existen lagunas de conocimiento y cuáles estilos de presentación funcionan mejor.

- **Evaluaciones Independientes:** La evaluación por parte de personal independiente al proceso de capacitación también puede ayudar a identificar en qué áreas se pueden introducir mejoras. Este método debe de emplearse siempre que sea personal externo contratado y no del organismo que se hace cargo de la capacitación, así como en algunas sesiones en los niveles inferiores cuando se utilice un método en cascada.

- **Evaluación del Desempeño:** Rodríguez (2000), admite que la Evaluación del Desempeño es la forma de medir los resultados para mejora del desempeño del personal incorporado a la empresa, con el fin de clasificar o capacitar a dicho personal y sirve de base para la toma de decisiones. El desempeño de una persona se mide en referencia al puesto que ocupa. El objetivo es entonces, que los empleados respondan de la mejor manera

posible a los requerimientos de los puestos que ocupan dentro de la empresa. Asimismo sostiene lo siguiente:

La evaluación del desempeño ofrece a la gerencia de Recursos Humanos la oportunidad de trabajar sobre el desempeño de los empleados en el corto plazo y sobre su desarrollo producto de la capacitación recibida. Esta importante actividad se constituye para la empresa en un recurso informativo válido para: aumento de sueldo por méritos, asignación de gratificaciones, promociones y despidos. Permite además, calificar y diferenciar a las personas que trabajan en la empresa (p. 94).

En síntesis, la evaluación del desempeño puede usarse con dos fines: calificativo y con fines de desarrollo. La evaluación del desempeño implica un ciclo que abarca las siguientes etapas en el desarrollo de las labores:

- En la primera etapa: acordar (no imponer) con cada colaborador los objetivos que debe alcanzar en el siguiente periodo de trabajo (puede ser un semestre o año), los cuales pueden definirse como resultados concretos, medibles, con límites de tiempo y con condiciones por lograr.

- En una segunda etapa: darse tiempo para observar los comportamientos de cada colaborador cuando ejecuta su trabajo.

- En una tercera etapa: asesorarlo sobre la marcha para ayudarlo a tener un mejor desempeño y a depurar sus habilidades, así como reconocer su buena actuación y fortalecer su autoestima.

- En una cuarta etapa: realizar la evaluación del desempeño y planear el desarrollo futuro del colaborador, si es que lo amerita.

**Errores en el Proceso de Evaluación del Desempeño:** Rodríguez (2000), manifiesta que al realizar la labor de evaluación puede incurrirse en varios errores, tales como:

- No realizar evaluación del desempeño.
- Evaluar sin haber trazado objetivos al inicio de un periodo. Esto hace más subjetiva la evaluación y causa molestias y resentimientos.

- Acordar objetivos y no observar, dirigir, asesorar.

## **Talento Humano**

De acuerdo con Miller, y Spoolman (2011), un recurso “es una fuente o suministro del cual se produce un beneficio, y que posee tres características principales: utilidad, disponibilidad limitada y potencial de agotamiento”.

En la administración de empresas, según Chiavenato (2001) se denomina recursos humanos (RRHH) al trabajo que aporta el conjunto de los empleados o colaboradores de una organización. Pero, a juicio de Alles (2005) lo más frecuente es llamar así al sistema o proceso de gestión que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener al personal de la organización. Estas tareas las puede desempeñar una persona o departamento en concreto junto a los directivos de la organización.

El objetivo básico, de acuerdo a Bohlander, Sherman y Snell (2001) es alinear el área o profesionales de RRHH con la estrategia de la organización, lo que permitirá implantar la estrategia organizacional a través de las personas, quienes son consideradas como los únicos recursos vivos e inteligentes capaces de llevar al éxito organizacional y enfrentar los desafíos que hoy en día se percibe en la fuerte competencia mundial.

Las viejas definiciones que usan el término Recurso Humano, se basan en la concepción de un hombre como un "sustituible" engranaje más de la maquinaria de producción, en contraposición a una concepción de "indispensable" para lograr el éxito de una organización. Indica Esparragoza (2002) que cuando se utiliza el término Recurso Humano se está catalogando a la persona como un instrumento, sin tomar en consideración que éste es el capital principal, el cual posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización, por lo cual de ahora en adelante se utilizará el término Talento Humano. La pérdida de

capital o de equipamiento posee como vías posibles de solución la cobertura de una prima de seguros o la obtención de un préstamo, pero para la fuga del talento humano estas vías de solución no son posibles de adoptar. Toma años reclutar, capacitar y desarrollar el personal necesario para la conformación de grupos de trabajos competitivos, es por ello que las organizaciones han comenzado a considerar al talento humano como su capital más importante y la correcta administración de los mismos como una de sus tareas más decisivas. Sin embargo la administración de este talento no es una tarea muy sencilla. Cada persona es un fenómeno sujeto a la influencia de muchas variables y entre ellas las diferencias en cuanto a aptitudes y patrones de comportamientos son muy diversas. Si las organizaciones se componen de personas, el estudio de las mismas constituye el elemento básico para estudiar a las organizaciones, y particularmente la Administración del Talento Humano.

Refiere el autor antes nombrado que la organización, para lograr sus objetivos requiere de una serie de recursos, estos son elementos que, administrados correctamente, le permitirán o le facilitarán alcanzar sus objetivos. Existen tres tipos de recursos:

- **Recursos materiales:** Aquí quedan comprendidos el dinero, las instalaciones físicas, la maquinaria, los muebles, las materias primas, etc.

- **Recursos técnicos:** Bajo este rubro se listan los sistemas, procedimientos, organigramas, instructivos, etc.

- **Talento humano:** No solo el esfuerzo o la actividad humana quedan comprendidos en este grupo, sino también otros factores que dan diversas modalidades a esa actividad: conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud, etc.

Menciona Esparragoza (2002) que el recurso humano aún cuando es el componente más importante de la organización, también es:

- **Proactivo:** Es decir, capaz de hacer que sucedan cosas y no simplemente de reaccionar ante la ocurrencia de los eventos.

- **Social:** Que está en permanente contacto con otras personas, conformando grupos y disfrutando de la relación.

- **Un ser de necesidades:** Es decir, experimenta carencias e insatisfacciones y orienta su comportamiento a satisfacerlas.

- **Preceptor:** Que posee capacidad para captar la realidad que lo circunda a través de los sentidos.

- **Reflexivo:** Esto es, tiene capacidad para reflexionar, comparar y elaborar sus propias conclusiones.

Las características señaladas revelan que el recurso humano amerita un tratamiento especial para su correcta administración. Por ello que, la organización, desde el punto de vista de la administración, se define como el conjunto de requisitos que se deben cumplir para lograr la eficiencia y eficacia en un trabajo ordenado, los cuales han de determinarse antes de que el nuevo personal se integre a la empresa. La administración de personas incluye un conjunto de actividades que se deben realizar para seleccionar, mantenerse y evaluar el desempeño del personal, con base en el tamaño y las características de una empresa. Por ejemplo ante el número limitado de personas poseedoras de conocimiento, habilidades, experiencias y destrezas exigidas para determinados puestos, el departamento de personal se debe enfocar a la tarea de encontrar y vincular a una empresa al candidato que mejor se apegue a la especificación del puesto, y para ello se deberán utilizar las técnicas de reclutamiento, de selección de personal.

La definición de talento humano respecto a distintas corrientes teóricas podría en algún momento confundirse con otros conceptos relacionados como competencias, capital humano, habilidades, destrezas, etc. Explica Chiavenato (2001) que en esencia, se considerara como referente una

definición común que pretende resumir tal diversidad. Por ende, la definición pretenderá abarcar todas las áreas que pueda contener el concepto.

Por tanto, el talento, según la real academia española de la lengua, refiere a la personas inteligentes o aptas para determinada ocupación; inteligente, en el sentido que entiende y comprende, tiene la capacidad de resolver problemas dado que tiene las habilidades, destrezas y experiencia necesario para ello, apta en el sentido que puede operar competentemente en una actividad debido a su capacidad y disposición para el buen desempeño de la ocupación.

Por lo tanto la definición de talento humano se entenderá como la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver en determinada ocupación, asumiendo sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes propias de las personas talentosas. Sin embargo, no entenderemos solo el esfuerzo o la actividad humana; sino también otros factores o elementos que movilizan al ser humano, talentos como: competencias (habilidades, conocimientos y actitudes) experiencias, motivación, interés, vocación aptitudes, potencialidades, salud, etc.

Señalando el autor antes nombrado que la organización su gestión, se traduce en “la capacidad de las empresas para atraer, motivar, fidelizar y desarrollar a los profesionales más competentes, más capaces, más comprometidos y sobre todo de su capacidad para convertir el talento individual, a través de un proyecto ilusionante, en Talento Organizativo”.

La Gestión del Talento define al profesional con talento como “un profesional comprometido que pone en práctica sus capacidades para obtener resultados superiores en un entorno y organización determinados”. En otras palabras, es la materia prima que constituye el talento organizativo.

Según la organización o la época han existido diferentes tipos de talentos. Por ejemplo, existe el talento comercial, el talento directivo, el talento de líder, talento técnico, talento administrativo....y así dependiendo de

sus funciones, objetivos y aporte de valor a la organización. Se destaca un tipo diferente de talento: el innovador y emprendedor. Se trata de una clasificación transversal, “ya que cualquier profesional desde su rol puede innovar”. Este tipo de profesionales son, añade, “los que más valor añadido aportan en la empresa”.

Refiere Alles (2005) que converge en el talento humano, una combinación o mixtura de varios aspectos, características o cualidades de una persona, por lo que implica saber (conocimientos), querer (compromiso) y poder (autoridad).

- **Conocimientos:** Es la posesión de sabiduría, inteligencia, creatividad, razonamiento, etc. Es lo que se conoce como competencias cognitivas.

- **Compromiso:** Son las actitudes, temperamento, personalidad y esfuerzo que despliega, también se le conoce como competencias personales.

- **Poder:** Son los valores, decisión y la capacidad personal para hacerlo; también se le conoce como las competencias ejecutivas o de liderazgo.

De allí que López (2009) afirme que el talento humano no se basa tan sólo en la cantidad de conocimientos que se tengan sobre un campo del saber determinado (o sobre muchos campos) y su aplicación práctica; el talento humano también se basa en otras competencias que incluyen otras perspectivas del ser, como sus gustos, intereses y proyecciones que pueden ajustarse o no a la propia organización. De esta forma, la gestión de talentos debe centrarse en tres puntos claves:

1. Identificar las pasiones, intereses, gustos y proyecciones del individuo,

2. Darle espacio al individuo dentro de la organización para que desarrolle su potencial, brindándole las herramientas y capacitación necesarias y

3. Darle el merecido reconocimiento (refuerzo positivo) y avance personal en la organización. Sólo de esta forma será posible retener el talento humano y dar continuidad a los procesos que promueven el desarrollo de la organización.

### **Fondo Merideño Para el Desarrollo Económico Sustentable, FOMDES**

De acuerdo a la Memoria y Cuenta (2002):

- **Creación:** El Fondo Merideño para el Desarrollo Económico Sustentable (FOMDES), fue creado por Ley el 29 de diciembre de 2000, es un instituto autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio, adscrito a la Gobernación del Estado Mérida.

- **Historia:** El Fondo Merideño para el Desarrollo Económico Sustentable (FOMDES), abrió sus puertas el 2 de Enero de 2001 como una iniciativa del Gobierno Bolivariano para mejorar la calidad de vida de los merideños, mediante el otorgamiento de créditos productivos. Esta institución cuenta con un personal altamente competente, que presta servicios de calidad, asesoría, asistencia y financiamiento oportuno a los diferentes sectores económicos.

- **Misión:** El FOMDES es una institución pública que promueve el desarrollo de los sectores Agrícola y Pecuario, Turismo, Artesanal, Pequeña y Mediana Empresa, Pequeña y Mediana Industria, Microempresas, Vivienda, Cooperativas y Cajas Rurales, dirigidos a optimizar su productividad, calidad y competitividad, a través del financiamiento, capacitación, asesoría y asistencia, con el fin de fomentar el empleo (directo

e indirecto) permanente, y contribuir así con el crecimiento sostenido del estado Mérida.

- **Visión:** Ser una institución pública reconocida por las soluciones de financiamiento oportuno y asistencia técnica especializada a los diferentes sectores productivos del estado, que genera un incremento importante en sus niveles de productividad y capacidad de empleo, lo que se refleja en el desarrollo sostenido de Mérida.

- **Competencia:** Desde el punto de vista geográfico el FOMDES es un organismo regional que ejerce influencia sobre todo el territorio del Estado Mérida, promoviendo su desarrollo, a fin de propiciar el desarrollo y consolidación de los diferentes sectores económicos, a través de un financiamiento oportuno que genere empleo y productividad en el sistema socioeconómico del Estado Mérida.

- **Objetivo General:** El FOMDES tiene como objetivo la promoción del desarrollo y la consolidación de los diferentes sectores económicos, tales como turismo, agricultura, pequeña y mediana industria, pequeña y mediana empresa, microempresas y cooperativas, a través de un financiamiento oportuno capaz de generar empleo y productividad en el sistema socioeconómico del Estado Mérida. Asimismo, la prestación de asistencia técnica y asesoría permanente a los beneficiarios directos de los programas crediticios y sociales, que permitan un desarrollo del capital humano orientado a la competitividad de los sectores económicos y a la organización social.

- **Actividades:** El FOMDES puede:

. Celebrar convenios con organismos públicos o privados, tanto de carácter nacional como internacional, incluyendo entes de la administración pública estatal o municipal (artículo 4, Ley del FOMDES) para obtener recursos financieros adicionales, con el objeto de satisfacer la demandas de

solicitantes de financiamiento y así alcanzar el cabal cumplimiento de sus objetivos.

- . Brindar asistencia técnica y asesorías permanentes a los beneficiarios directos de los programas crediticios que permitan un desarrollo del capital humano orientado a la competitividad de los sectores económicos.

- . Fomentar la investigación y el desarrollo tecnológico creando y fortaleciendo directamente o en colaboración con otros entes públicos, incubadoras de empresas y parques tecnológicos, incluyendo el asesoramiento para la exportación de su producción.

- **Organización:** El FOMDES como organismo promotor del desarrollo económico sustentable del estado Mérida, busca la excelencia en el cumplimiento de su misión; para ello, requiere de una gerencia institucional que promueva la creatividad e innovación mediante el cumplimiento de los objetivos a través de la autogestión y la coordinación de funciones.

En la organización del FOMDES se encuentran equipos multidisciplinarios que interactúan entre sí, desde directores, gerentes, jefes y personal de apoyo, diseñándose dicha organización con el mínimo posible de niveles jerárquicos para el cabal cumplimiento de su misión.

Actualmente el FOMDES se encuentra estructurado de la siguiente manera:

- . **Consejo directivo:** Es la máxima autoridad decisoria del FOMDES, aprueba los reglamentos sobre la organización y funcionamiento del ente, el proyecto de presupuesto anual de ingresos y egresos y las políticas crediticias del Fondo.

- . **Presidencia:** El Presidente ejerce la representación legal del Fondo y es nombrado por el Gobernador del Estado Mérida. Convoca y preside las reuniones del Consejo Directivo; suscribe documentos inherentes a las actividades del Fondo. En general, le corresponde todo aquello que no esté expresamente reservado al Consejo Directivo.

. **Consultoría jurídica:** Asiste y asesora tanto al Fondo como a los beneficiarios en aquellos aspectos jurídicos y legales que respalden el otorgamiento de créditos.

. **Gerencia general:** Se encarga de que las decisiones emanadas desde el máximo nivel directivo del Fondo, sean cumplidas de manera eficiente por las gerencias y las unidades adscritas para ejercer la más efectiva supervisión de las funciones que éstas deben desarrollar para alcanzar las metas y objetivos.

. **Auditoría interna:** Se encarga de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales y controlar los procedimientos técnico-administrativos para garantizar una gestión eficiente.

. **Unidad de sistemas y estadística:** Diseña, analiza, evalúa, investiga y mantiene sistemas de información y programas computarizados, orientados hacia el procesamiento de datos e información que permitan obtener estadísticas para realizar proyecciones y a su vez elaborar el plan de implementación de los mismos.

. **Unidad de talento humano:** Está encargada de lograr la eficiente administración de los recursos humanos que requiera el fondo y garantiza su permanencia mediante el desarrollo de planes y programas orientados a su mejoramiento, capacitación y bienestar social.

. **Unidad de comunicación integral:** Asesora, orienta, coordina y ejecuta las actividades de comunicación integral del fondo, involucrando a su público interno y externo.

. **Gerencia de administración y finanzas:** Ejerce la administración coordinada, supervisión y orientación de los recursos del Fondo; los cuales permiten la prestación del servicio y el mejoramiento de las actividades del organismo basados en los planes y programas a ejecutar por el ente.

. **Gerencia de crédito:** Promociona, desarrolla y coordina los programas crediticios aprobados por el Consejo Directivo para los diversos

sectores, de acuerdo a las políticas, normas y procedimientos establecidos por el Fondo.

. **Gerencia de promoción y asistencia:** Se encarga de la capacitación y asistencia efectiva y eficiente de los sectores productivos y sociales antes, durante y después del otorgamiento del crédito para el desarrollo de su organización.

**- Políticas:**

- . Distribución porcentual del presupuesto de inversión de la institución.
- . Convenios de cofinanciamiento con instituciones regionales que permitan conseguir más recursos para el otorgamiento de créditos.
- . Establecimiento de una estrategia de promoción con la finalidad de dar a conocer a las comunidades las políticas de financiamiento del FOMDES en todo el territorio merideño.
- . Prestación de asistencia no financiera a todos los beneficiarios de la institución en las áreas administrativas, contables, legales; de manera que todo empresario conozca cómo debe funcionar una empresa para lograr un resultado efectivo y de esta forma puedan optimizar al máximo los recursos aportados por la institución.
- . Implementación de programas dirigidos a las empresas con dificultades operativas en los cuales se brinde asistencia en forma particular para contribuir a superar las dificultades y obtener resultados favorables a corto plazo.
- . Exoneración de intereses a fin de aumentar los recursos provenientes por concepto de recuperación de créditos para alcanzar así las metas propuestas.

## **Características de la PYMES que son financiadas por el FOMDES**

El proceso de industrialización en Venezuela, comienza a partir de 1960, orientándose hacia el mercado interno, para más tarde dirigirse a consolidar el proceso de sustitución de importaciones con miras a sustituir bienes importados, pero en la actualidad, la política es promover las exportaciones no tradicionales.

El dinamismo registrado por las PYMES, lleva a considerársele un papel preponderante en el aparato productivo y económico. Caracterizándolas Mújica y Blanco (2001) por:

- Diversificación de sus empresas,
- Estructuras organizativas verticales e ineficientes,
- Poca competitividad,
- Relativamente estables,
- Escasa planificación a mediano y largo plazo: visión cortoplacista,
- La propiedad y manejo en su estructura es familiar,
- Insuficientemente capitalizadas y en consecuencia, muy endeudas,
- Muy rentables, poco competitivas e informales.

De allí que su cultura ha estado definida en función de esas características que se corresponden a patrones tradicionales; por lo que se han visto afectadas por la carencia de fondos propios, aunado a los obstáculos que se le presentan para la obtención de créditos a largo plazo y a su misma capacidad para negociar condiciones favorables con la Banca. Esta situación, conjuntamente con la crisis por la cual viene atravesando Venezuela en los últimos años, para los autores mencionados ha provocado su estancamiento, el cual se refleja en el incremento de la tasa de desempleo y la comparecencia de fuentes alterna para la generación de ingresos; básicamente a través de la economía informal.

Atendiendo a esta realidad, el estado venezolano ha propiciado condiciones técnico financieras que favorezcan en las PYMES la capacidad de competir, así como un mercado de servicios de consultoría, que es necesario poner a disposición de las PYMES para orientar y asesorar al empresario, en la identificación de necesidades organizacionales y en la conversión de éstas en requerimientos de servicios de consultoría para el mejoramiento de la empresa. En este orden de ideas, el financiamiento a partir del otorgamiento de créditos, buscar que las PYMES alcancen un desarrollo más integrado, equilibrado, equitativo y eficiente de la estructura productiva y de la sociedad venezolana en general.

Es así como el FOMDES en el Municipio Libertador del estado Mérida les aporta capital y financiamiento para que:

- Aumenten la productividad, la calidad y la competitividad, a través de programas de reducción de costos y racionalización de procesos en aspectos tales como:

  - Ahorro de materias primas, otros insumos y espacio físico;

  - Reducción de desperdicios; disminución de defectos, de tiempos de entrega;

  - Cumplimiento de medidas de seguridad y mantenimiento de maquinarias y equipos;

  - Satisfacción de requerimientos de clientes y empleados;

  - Constitución de consorcios para la exportación; y

  - Conocimiento del mercado y la competencia

- Favorecer procesos de toma de decisiones y de aplicación de tecnologías limpias, de impacto ecológico.

- Diseñar, consolidar y hacer accesible al empresario, la oferta de servicios de asesoría con un esquema de costos compartidos.

- Promover un cambio de cultura organizacional que incorpore el uso de asesorías técnicas y nuevas tecnologías para mejorar la productividad y la competitividad.

Mújica y Blanco (2001), sostienen que en las PYMES se han detectado dos necesidades recurrentes como son la falta de conocimientos y la falta de acceso. Sufriendo de una gran falta de información, de saber, de Know-how, de educación, de actualización, de conocimientos; están necesitadas de saber más, de aprender, de ponerse al día; de contar con centros de apoyo.

### **Obligaciones Tributarias más Relevantes de las Pymes según el FOMDES**

**1. Obligación de inscribirse en el Registro de Contribuyentes:** El Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria (SENIAT), adscrito al Ministerio de Finanzas, en pro de mantener la identificación de los contribuyentes o sujetos pasivos, ha creado el Registro Único de Información Fiscal (RIF), en el cual, obligatoriamente debe inscribirse las personas naturales o jurídicas, las comunidades y las entidades o agrupaciones con o sin personalidad jurídica susceptibles en razón de los bienes o actividades de ser sujetos pasivos o responsables de tributos; los agentes de retención de impuestos y los sujetos o entidades no residentes o no domiciliadas en la República Bolivariana de Venezuela que no posean establecimiento permanente o base fija cuando realicen actividades económicas en el país o posean bienes susceptibles de ser gravados en el mismo.

De igual forma, refiere Legis (2005) todas las personas naturales o jurídicas obligadas por las leyes, reglamentos y demás normas a inscribirse en el registro de Contribuyentes (RIF) de la Administración tributaria, tales como: Los que opten al beneficio de exoneración del IVA establecido en el

programa “Venezuela Móvil” y los que deban inscribirse en el registro de Información Tributaria de Tierras (RITTI).

El Registro Único de Información Fiscal (RIF) según el autor corporativo mencionado es:

Un registro para la identificación de todas las personas naturales residentes o no, jurídicas domiciliadas o no, comunidades o asociaciones con o sin fines de lucro, destinado al control tributario de los impuestos, tasas y contribuciones administrador por el Servicio Nacional integrado de Administración Aduanera y Tributaria (SENIAT) (p. 85).

Será de uso obligatorio en cualquier documento, solicitud trámite, petición o actuación que se presente o realice ante el SENIAT o ante cualquier organismo público, así como en las declaraciones tributarais previstas en las leyes de la República Bolivariana de Venezuela, facturas u otros documentos equivalentes que se originen de las actividades u operaciones mercantiles y que presente el sujeto.

## **2. Impuestos Nacionales:**

**a) El Impuesto Sobre La Renta:** es un impuesto obligatorio regido por derecho público, que las personas y empresas deben pagar al Estado para contribuir con sus ingresos. Actualmente este tributo se rige por la Ley de Impuesto Sobre La Renta (LISLR), publicada en la Gaceta Oficial N° 38.628 de fecha 16/02/2007, en donde su ámbito de aplicación va a todos los bienes adquiridos gravables y al enriquecimiento anual neto disponible, en razón de actividades económicas realizadas tanto en Venezuela, como fuera de su territorio independientemente de quien las realice, sea nacional o no. De acuerdo al SENIAT (2002), el hecho generador de la obligación tributaria es la obtención de enriquecimientos netos, anuales y disponibles, bien sea en dinero o en especie.

- Enriquecimiento neto: es el incremento de patrimonio que resulta después de restar de los ingresos brutos, los costos y las deducciones permitidas por la ley.

- Enriquecimiento disponible: es aquél que ha entrado efectivamente en el dominio jurídico y fiscal de su perceptor, siendo por tanto susceptible de ser gravado.

- Enriquecimiento anual: el obtenido dentro del lapso de doce meses calendarios que constituye el ejercicio fiscal del contribuyente.

En Venezuela, las personas naturales y jurídicas están sometidas al impuesto sobre la renta por sus enriquecimientos origen territorial, es decir, por las rentas obtenidas o causadas dentro del territorio nacional, en lo que se conoce como el principio de la fuente.

Adicionalmente, a raíz de la reforma experimentada por la Ley de Impuesto sobre la Renta en el año 1999, se adoptó el principio de renta mundial, en virtud del cual las personas naturales o jurídicas residentes o domiciliadas en Venezuela están sometidas al impuesto sobre sus rentas de cualquier origen, sea que la causa o la fuente del ingreso esté situada dentro del país o fuera de él.

En este sentido el SENIAT (2002) considera la existencia de tres grupos de sujetos pasivos:

(a) Personas naturales o jurídicas con domicilio o residencia en Venezuela, cuya fuente de enriquecimiento esté situada dentro o fuera de Venezuela.

(b) Personas naturales o jurídicas sin domicilio o residencia en Venezuela, cuya fuente de enriquecimiento esté dentro del territorio de Venezuela.

(c) Personas naturales o jurídicas residenciadas o domiciliadas en el extranjero con establecimiento permanente o base fija en Venezuela, cuya

fuente de enriquecimiento sea nacional o extranjera, atribuible al referido establecimiento o base fija. (Artículo 1 de la Ley de Impuesto sobre la renta)

**b) Impuesto al Valor Agregado (IVA):** Se considera una modalidad del impuesto indirecto que grava al consumidor final de un bien y generalmente se le conoce bajo las siglas IVA. En la cadena de comercialización se genera una traslación de la carga impositiva desde el productor, el importador, el industrial y el comerciante donde se compila el impuesto gravado con el precio valor del producto, donde a cada participante de la cadena le es reembolsado el valor del impuesto, generando una carga que es soportada por el consumidor final.

En Venezuela la Ley del Impuesto al Valor Agregado (IVA) se establece en 1993 y 1994, con una alícuota del 10%, posteriormente en 1995 la alícuota general se incrementó a 12,5%, en Agosto de 1996 la alícuota ascendió a 16,5%. Luego a partir del 01 de Agosto de 2000 la alícuota general del impuesto se estableció en 14,5%. En julio del 2002 se mantiene la cuota impositiva reducida en 10% y la alícuota general es incrementada a 16%.

El impuesto al Valor agregado es un tributo que se origina cuando las personas naturales o jurídicas que en su condición de importadores, habituales o no, fabricantes, productores, comerciantes, y prestadores de servicios independientes realizan actividades definidas en esta ley como hecho imponible. La temporalidad de este impuesto ocurre cuando se emite la factura o documento que deje constancia de la operación, se efectúe el pago del bien, o se haga entrega real de los bienes, lo que ocurra primero.

Los sujetos pasivos del impuesto al valor agregado contemplan la figura del contribuyente y los responsables.

Siendo los contribuyentes las personas naturales o jurídicas que constituyen una unidad económica, disponen de un patrimonio y poseen autonomía funcional, que ejecutan supuestos de hechos previstos en la ley

cuya consecuencia es la generación de la obligación tributaria. Los contribuyentes ordinarios según Martínez, (2009):

Son las personas naturales o jurídicas que realizan de manera habitual los hechos imponible previstos en la Ley de Impuesto al Valor Agregado; los prestadores habituales de servicio, los industriales, comerciantes, los importadores habituales de bienes, los almacenes generales de depósito por la prestación de servicio de almacenamiento, excluida la emisión de títulos de valores que emitan con la garantía de los bienes objeto de depósito, las empresas publicas constituidas bajo las figuras de sociedades mercantiles, las empresas de arrendamiento financiero y los bancos universales, serán contribuyentes ordinarios en calidad de prestadores de servicios, por las operaciones de arrendamiento financiero o leasing y los institutos autónomos y demás entes descentralizados y desconcentrados de los estados y municipios (p. 68).

Los responsables son aquellos sujetos pasivos que por disposición expresa de la ley deben cumplir con las obligaciones atribuidas a los contribuyentes.

Dentro de la compleja relación jurídica tributaria se contempla la figura de los Agentes de Retención que se definen como sujetos pasivos, al considerarse responsable del pago de un tributo que corresponde a un contribuyente, con quien se ha configurado un hecho imponible determinado.

Los contribuyentes especiales corresponden a un segmento de contribuyentes, personas naturales o jurídicas, que reciben la designación por parte de la Administración Tributaria, producto de sus ingresos anuales y el desenvolvimiento que han logrado en el sector económico al que pertenecen.

En la actualidad se emplea el termino Sujetos Pasivos Especiales por considerarlo más amplio, dado que la responsabilidad de ser agente de retención del Impuesto Al Valor Agregado puede ser asignada a entidades, personas naturales o jurídicas.

La designación como contribuyentes especial implica que se convertirán en agentes de retención cuando compren bienes muebles o adquieran servicios a contribuyentes ordinarios ya sean como mayorista o minoristas en la cadena de comercialización.

No procederá la retención del Impuesto al Valor Agregado:

- Cuando las transacciones no estén sujetas al Impuesto al Valor Agregado.

- Cuando las erogaciones de dinero provengan con cargo a la caja chica siempre que las operaciones no excedan las diez (10) unidades tributarias.

- Cuando se trate de pagos efectuados a través de Tarjetas de Créditos y Debito, siempre y cuando, sea titular el agente de retención.

El monto a retener es el 75% de la alícuota impositiva, sin embargo, cuando el monto de impuesto no esté discriminado en la factura, o esta no cumpla con los requisitos exigidos por las normas tributarias, o bien el proveedor no se encuentre inscrito en el Registro de Información Fiscal (RIF) o haya omitido la presentación de alguna de sus declaraciones, el porcentaje de retención será del cien por ciento (100%) del impuesto causado. A los fines de determinar el porcentaje a ser aplicado considerado lo expresado anteriormente, el agente de retención debe consultar la página web en <http://www.seniat.gov.ve>, en la sección de consulta de Registro de Información Fiscal (RIF).

La retención del impuesto debe efectuarse cuando se realice el pago o abono en cuenta, lo que ocurra primero. Las retenciones que sean practicadas desde el 01 al 15 del mes deben enterarse dentro de los cinco (05) primeros días hábiles siguientes. Las Retenciones que sean practicadas entre los días 16 y último de cada mes de la misma forma serán enteradas considerando los cinco (05) días hábiles inmediatos siguientes. Adicionalmente debe considerarse el calendario para Declaración y Pago de los Sujetos calificados como especiales.

**c) Impuesto a los Activos Empresariales (IAE):** Se trata de un impuesto nacional y directo, pagadero por toda persona jurídica o natural, sujeta al pago del Impuesto Sobre La Renta, que sea propietaria de activos tangibles e intangibles, situados en el país y que estén destinados o incorporados a la producción de los enriquecimientos provenientes de actividades comerciales, industriales o de explotación de minas e hidrocarburos y actividades conexas.

En gaceta Oficial N<sup>º</sup> 38.002 de fecha 17-08-2004, la Asamblea Nacional dictó la Ley que derogó al Decreto Ley N<sup>º</sup> 3.266, mediante el cual se creaba la Ley de Impuesto a los Activos Empresariales.

**2. Impuestos Estadales:** De conformidad con el Artículo 164 numerales 4, 5 y 7 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, es de la competencia exclusiva de los Estados:

- La organización, recaudación, control y administración de los ramos tributarios propios, según las disposiciones de las leyes nacionales y estadales.

- El régimen y aprovechamiento de minerales no metálicos, no reservados al Poder Nacional, las salinas y ostrales y la administración de las tierras baldías en su jurisdicción, de conformidad con la ley.

- La creación, organización, recaudación, control y administración de los ramos de papel sellado, timbres y estampillas.

Señalan Carmona y D`Vivo (2006), que a nivel estatal las obligaciones tributarias corresponden a:

**a) Timbre Fiscal:** La Ley de Timbre Fiscal establece el tributo de timbre fiscal a través de dos ramos tributarios, las estampillas y el papel sellado, para cuyo pago han establecido tres formas o modalidades de pago, a saber: la estampilla; dicho acto se verifica por medio de la inutilización de la estampilla o papel contentivo del efecto en el documento que está gravado, con lo cual el objeto del gravamen va directamente imputado al pago del

título que constituye la estampilla. Esta modalidad de pago origina que la estampilla sea un medio de cancelación de cualquier deuda fiscal prefijada; papel sellado y pago en efectivo por medio de planillas de pago.

Es importante señalar que de acuerdo con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, la creación, organización, recaudación, control y administración de los ramos de papel sellado, timbres y estampillas, son de la competencia exclusiva de los estados, quienes representan al sujeto activo y se encuentra a su vez un sujeto pasivo quien es el contribuyente que entrega el valor económico por el mismo.

Los lugares donde se expenden; servicios estatales: entidad prestadora; servicios nacionales: entidad en la que la oficina prestadora tenga competencia.

Esta renta comprende dos tipos de ingresos; el de estampillas, constituido por las contribuciones recaudables por timbres móviles u otros medios previstos en esta ley y el de papel sellado, constituido por las recaudables mediante el timbre fijo, por los actos o escritos realizados en jurisdicción del Distrito Federal, en las Dependencias Federales, ante autoridades nacionales en el exterior y en aquellos Estados de la República que no hubieran asumido por ley especial la competencia en materia de organización, control y administración del papel sellado,

**b) Ramo de las Estampillas:** Está integrado por las contribuciones recaudables por timbres móviles. Los actos y documentos que requieren estampillas son variados y diversos, entre ellos se pueden nombrar los de uso común: Expedición de constancias de domicilio, copias certificadas por funcionarios públicos, copias; certificadas de títulos, constancias o certificados, credenciales o permisos expedidos por organismos oficiales, partidas de nacimiento, matrimonio y disolución del mismo, constancias certificadas de notas entre otras.

Las Estampillas se clasifican en: o Estampillas Nacionales: se usan en cualquier estado viene expresado en bolívares el SENIAT expende los timbres fiscales el valor es: 100, 300, 500, 1.000, 5.000, 10.000. o Estampillas Regionales: Su uso es a nivel regional viene expresado en unidades tributarias.

**c) Impuesto a los Pagarés, letras de cambio y órdenes de pago:** Se gravará con un impuesto del uno por mil (1 x 1.000) todo pagaré bancario al suscribirse el respectivo instrumento. Igualmente, se gravarán con esta tarifa del uno por mil (1 x 1.000), las letras de cambio libradas por bancos y otras instituciones financieras domiciliadas en Venezuela o descontadas por ellas, salvo que en este último caso, las letras sean emitidas o libradas para la cancelación de obligaciones derivadas de la adquisición de artículos para el hogar, de vehículos automotores, de viviendas y de maquinarias y equipos agrícolas; el domicilio fiscal del librado o prestatario y la entidad perceptora del servicio es donde se pueden obtener estos timbres.

**d) Impuesto de Salida:** El impuesto de salida al exterior, es el tributo que debe cancelar toda persona nacional o extranjera, que viaje fuera del país. El monto de dicho impuesto es de una (1) Unidad Tributaria (U.T.), de conformidad con lo establecido en la Ley de Timbre Fiscal. Este monto se pagará en efectivo en moneda de curso legal en el país, ante la línea comercial de transporte donde se adquiere el boleto de viaje o ante quien actúe como transportista. Los obligados a pagar este impuesto son todas las personas que viajen en condición de pasajero al exterior y todos los tripulantes de nave aérea o marítima no destinada al transporte comercial de pasajeros o de carga, sea o no ésta de su propiedad. Para este impuesto se dan exenciones para el caso de los pasajeros de tránsito fronterizo, conforme a convenciones internacionales o a tratados con otros países sobre la materia, entre otros casos.

**e) El Papel Sellado:** Ramo integrado por las contribuciones recaudables mediante el timbre fijo. El valor de cada papel sellado se establece en dos centésimas de unidad tributaria (0,02 U.T.) Es obligatorio extender en papel sellado los siguientes documentos: Las representaciones, actuaciones, sustanciaciones o sentencias en los asuntos que conozcan los Tribunales de la República con las excepciones establecidas por las leyes; Las patentes otorgadas para el ejercicio de cualquier industria o comercio; entre muchos otros casos.

La gama de tributos que componen al tributo del timbre fiscal son impuestos reales ya que no toma en cuenta la capacidad económica del contribuyente o elementos personales de este.

En otros países igualmente se utilizan timbres fiscales para diversas transacciones o fines muy similares a los empleados en Venezuela, como la expedición de pasaportes, cédulas de residencias, para casos de migración y extranjería, nacionalización de especies extranjeras, entre otras, se pueden resaltar países latinoamericanos como Costa Rica, México, también en Norte América, en Unión europea y en los países de Asia.

**f) El Peaje:** Es el pago que se efectúa como derecho para poder circular por un camino. Son tasas por el uso del dominio público estatal constituido por vías de comunicación terrestres y obras accesorias construidas con el mismo fin, tales como puentes, túneles o canales ubicados en el territorio de los Estados y cuya conservación les corresponda". Sin embargo, este Impuesto ha sido eliminado; algunas razones por las cuales se tomó dicha decisión:

. Ya que no existía congruencia entre el cobro del peaje y el mal estado en el que se encontraban las carreteras, se cobraba muy poco y por lo tanto no se podía ver reflejado en la mejora de carreteras, puentes, entre otros.

- A que los peajes no están a la distancia mínima permitida entre ellos y porque la recaudación no ha cumplido con su objetivo esencial de mantener la vía en óptimas condiciones.

**g) Impuesto a las Ventas Minoristas:** Se asigna a los Estados el Impuesto a las Ventas Minoristas, cuyo hecho imponible lo constituye la venta de bienes muebles corporales, incluida la de partes alícuotas en los derechos de propiedad sobre ellos, así como la prestación a título oneroso de servicios independientes ejecutados o aprovechados en el territorio del Estado.

**h) Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados:** Se asigna a los Estados el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, cuyo hecho imponible está constituido por la celebración de negocios jurídicos con carácter oneroso no sometidos a condición suspensiva y que, por disposición de la ley o por la voluntad de las partes, se documenten, o hayan de autenticarse por ante Notaría Pública, protocolizarse por ante Oficinas Subalternas de Registro y Registros Mercantiles o inscribirse por ante registros administrativos especiales.

**i) Explotación y el aprovechamiento de minerales no metálicos no reservados por la Constitución al Poder Nacional, salinas y ostrales de perlas:** Los Estados podrán crear tributos aplicables a la exploración en busca de minerales no metálicos no reservados por la Constitución al Poder Nacional; salinas y ostrales de perlas, y por la realización en sus respectivos territorios de actividades de exploración en busca de los mismos.

Se entiende por minerales no metálicos no reservados por la Constitución al Poder Nacional, las piedras de construcción, adorno o de cualquier especie, que no sean preciosas, el mármol, pórfido, caolín, magnesita, las arenas, pizarras, arcillas, calizas, puzolanas, turbas y sustancias terrosas.

**j) Contribuciones especiales:** Los Estados podrán exigir una contribución especial por mejoras a los sujetos pasivos que se beneficien con un aumento del valor de sus bienes inmuebles, que exceda del 60%, como consecuencia de la realización de una obra pública o de la prestación de un servicio público financiado por el Estado y que sea de evidente interés para la comunidad”. Se considerarán obras y servicios financiados por los Estados:

- Los que ejecuten total o parcialmente los Estados dentro del ámbito de sus competencias para cumplir los fines que les estén atribuidos, a excepción de los que realicen a título de propietarios de sus bienes patrimoniales.

- Los que realicen los estados por haberles sido atribuidos o delegados por la Nación y aquellos cuya titularidad hayan asumido de acuerdo con la ley.

**3. Impuestos Municipales:** El Municipio es el nivel primario de gobierno, en donde los ciudadanos pueden ver satisfechas sus necesidades colectivas en forma más expedita, son los órganos encargados de velar por los intereses y la resolución de los problemas del entorno más inmediato de la población, dándosele, en consecuencia, potestad tributaria a través de la asignación de un conjunto de competencias que le permitan fungir como sujeto activo de la obligación tributaria, por ser el titular de potestad de exacción, en las materias sometidas a su ejercicio, convirtiéndolo en un ente de Poder Público titular de la pretensión crediticia tributaria, esto es acreedor de tributos.

En este escenario la Constitución de 1999 al subsumir las competencias materiales sometidas al ejercicio del Poder Público Municipal que antes se encontraban dispersas dentro del ordenamiento jurídico; permitió que el poder tributario de los Municipios trascendiera el concepto de potestad derivada a poder originario consagrado constitucionalmente, por cuanto estas materias fueron estatuidas en el artículo 179 constitucional. Tal

potestad como lo advierte Romero (2009) le deviene de la definición del sistema político de organización de distribución territorial del poder, en virtud de la configuración de esferas de poder primarias, tendientes a disminuir las distancias existentes entre los ciudadanos y los entes del Poder Público.

Este reparto constitucional de competencias en materia tributaria entre las distintas personas políticas territoriales, corresponde doctrinariamente a un poder tributario originario que ejerce el Municipio directa e inmediatamente, a través de la creación y recaudación de impuestos sobre inmuebles urbanos, transacciones inmobiliarias, vehículos, espectáculos públicos, juegos y apuestas lícitas, propaganda y publicidad comercial, y actividades económicas (industria y comercio).

**a) Impuesto sobre inmuebles urbanos:** Se encuentra establecido en el Artículo 176 Ley Orgánica del Poder Público Municipal. Lo define Castro (2008), como “un tributo municipal que se genera por la propiedad o posesión de terreno y construcciones ubicados dentro del perímetro municipal urbano y que estén dotados de servicios públicos por parte del municipio” (p. 7). Este tributo grava la propiedad inmobiliaria, es decir, todos los bienes inmuebles que se encuentre en el área que, por Resolución Especial del Concejo Municipal sea declarada como urbana. Es uno de los más importantes para los municipios en la generación de ingresos propios, el cual de ser explotado apropiadamente coadyuvaría a la obtención de ingresos que se revertirían de manera inmediata en inversión, beneficiando a la comunidad.

De acuerdo con el artículo 173 de la Ley Orgánica del Poder Público Municipal, el impuesto sobre inmuebles urbanos recae sobre toda persona que tenga derechos de propiedad u otros derechos reales sobre bienes inmuebles urbanos ubicados en la jurisdicción municipal de que se trate, o los beneficiarios de concesiones administrativas sobre los mismos bienes.

El hecho imponible recae también sobre los beneficiarios de concesiones administrativas sobre bienes inmuebles urbanos. Esto significa,

que el concesionario de algún inmueble que esté dentro de las condiciones que establece la ley, debe saber muy bien que la circunstancia de esa concesión no implica la inaplicabilidad del impuesto. Por el contrario, la procedencia del IIU continuará afectando al inmueble, en tanto la situación jurídica establecida no modifica el hecho imponible.

La base imponible para el cálculo del Impuesto sobre Inmuebles Urbanos se fija según el valor del terreno y el valor de lo edificado, construido e instalado. De esta manera señala Castro (2008), se establece una base imponible constituida por la suma de estos valores, es decir, no se gravan por separado el terreno y la construcción, aplicando la alícuota impositiva que dará el monto del tributo a pagar.

Señala Crespo (2009) que la base imponible viene dada por:

- La determinación del valor del inmueble: De conformidad con el artículo 174 antes citado, la determinación del valor del inmueble, se hará partiendo de su valor catastral, el cual se fijará tomando como referencia el precio corriente en el mercado. No obstante, la base imponible, en ningún caso, podrá ser superior al valor en el mercado, el cual se determina sobre la base de consideraciones tales como: condiciones urbanísticas edificatorias, carácter histórico artístico del bien, uso o destino, calidad y antigüedad de las construcciones y cualquier otro factor que, de manera razonable, pueda incidir en el mismo.

- El Valor del inmueble (artículo 174, segunda parte): Por valor del inmueble se tendrá el precio corriente en el mercado, entendiéndose por tal el que normalmente se haya pagado por bienes de similares características en el mes anterior a aquél en el que proceda la valorización, siempre que sea consecuencia de una enajenación efectuada en condiciones de libre competencia entre un comprador y un vendedor no vinculados entre sí.

**b) Impuesto sobre transacciones inmobiliarias:** De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 177 de la Ley Orgánica del Poder Público

Municipal, corresponde al Municipio la recaudación y control de los impuestos que sobre transacciones inmobiliarias, creare el Poder Nacional, previa regulación por Ordenanza. A este respecto, la Ley de Registro Público y del Notariado, publicada en fecha 22 de diciembre de 2006, crea a favor de la Hacienda Pública Municipal, la recaudación y control del impuesto:

Artículo 92: Los actos que se refieren a la compra, venta o permuta de bienes inmuebles, dación o aceptación en pago de los bienes citados; de los actos en que se dé, se prometa, se reciba, se pague alguna suma de dinero o bienes equivalentes, adjudicaciones en remate judicial, particiones de herencia, sociedades o compañías anónimas, contratos, transacciones y otros actos en que las prestaciones consistan en pensiones, como arrendamientos, rentas vitalicias, censos, servidumbres y otros semejantes, aportaciones de inmuebles u otros derechos para formación de sociedades, las contribuciones y demás actos traslativos de la propiedad de bienes inmuebles, así como la constitución de hipotecas y otros gravámenes sobre los mismos, constituyen un hecho imponible, generando un impuesto destinado a la Hacienda Pública Municipal, el cual se calculará de la siguiente manera:

1. Hasta dos mil unidades tributarias (2.000 U.T.), una unidad tributaria (1 U.T.).
2. Desde dos mil una unidades tributarias (2.001 U.T.) hasta tres mil quinientas unidades tributarias (3,500 U.T.), dos unidades tributarias (2 U.T.).
3. Desde tres mil quinientas una unidades tributarias (3.501 U.T.) hasta cuatro mil quinientas unidades tributarias (4.500 U.T.), tres unidades tributarias (3 U.T.).
4. Desde cuatro mil quinientas una unidades tributarias (4.501 U.T.) hasta seis mil quinientas unidades tributarias (6.500 U.T.), cuatro unidades tributarias (4 U.T.).

5. Desde seis mil quinientas una unidades tributarias (6.501 U.T.) en adelante, cinco unidades tributarias (5 U.T.).

Si el inmueble se encuentra ubicado en varias jurisdicciones municipales, el monto del tributo se prorrateará entre cada uno de ellos, en proporción a la extensión territorial que del inmueble abarque cada jurisdicción. El impuesto al que se refiere este artículo, deberá haber sido pagado por el adquirente para el momento de la inscripción del respectivo documento. Si se trata de permuta, el monto del tributo corresponderá ser pagado en partes iguales por cada uno de los otorgantes, quienes serán recíprocamente responsables de la parte que no les corresponda como contribuyente.

En las zonas urbanas o rurales, donde no existan levantamientos catastrales, no se podrán cobrar los impuestos antes referidos, ni ningún otro tributo por operaciones inmobiliarias [...]. La base de cálculo del impuesto lo establece el artículo 93 de la ley de Registro Público:

Las alícuotas señaladas en los numerales del artículo anterior se calcularán sobre las siguientes bases:

1. En las permutas, se computarán los derechos sobre el inmueble que tenga mayor valor. En los contratos de compraventa de inmuebles, cuando el vendedor sólo reciba en efectivo parte del valor del inmueble, porque el comprador asuma la obligación de cancelar los gravámenes que existan sobre el inmueble o a favor de terceros, se pagará el porcentaje sobre el precio total de la venta, es decir, sobre la suma pagada, más la que se prometa pagar a terceros.

2. Las opciones causarán el impuesto proporcionalmente a la remuneración establecida a favor de quien otorga la opción y a la cláusula penal que se establezca para el caso de no ejercerse. Si no se estipulare remuneración, ni cláusula penal, se pagará el impuesto de una unidad tributaria (1 U.T).

3. En los contratos de arrendamiento financiero de inmuebles, los derechos de registro se calcularán según lo previsto en el artículo 81 de la Ley General de Bancos y Otras Instituciones Financieras.

4. Cuando se constituya una hipoteca convencional adicional, cuyo aporte exceda del saldo del precio, se cobrarán también derechos de registro por el excedente, de conformidad con lo expresado en este artículo. Adicionalmente, la ley establece las siguientes disposiciones:

En los casos de otorgamiento de documentos contentivos de hipotecas convencionales o judiciales e hipotecas legales, no provenientes de saldo de precio, el impuesto a pagar será el veinticinco por ciento (25%) del impuesto que establece el artículo 92 de esta Ley. Se calcularán los derechos sobre las sumas de las cantidades comprendidas en la caución hipotecaria.

No se cobrará el impuesto a que se refiere el artículo 92 de esta Ley, en la cancelación de hipotecas, en los documentos en que se ejerza el derecho del retracto, hasta la concurrencia de la deuda, en la dación en pago de la cosa hipotecada y en aquellos casos en que se adjudiquen los bienes al acreedor, cuando se haya ejecutado inicialmente la hipoteca. Son sujetos pasivos del impuesto como contribuyentes, las personas naturales, las personas jurídicas y demás entes colectivos, a los cuales se les atribuya la calidad de sujetos de derecho, las entidades o colectividades que constituyan una unidad económica, adquirentes de derechos de propiedad u otros derechos reales sobre bienes inmuebles ubicados en la jurisdicción del Municipio.

**c) Impuesto sobre vehículos:** Grava a toda persona natural o jurídica que sea propietaria de vehículos, destinado al uso o transporte de personas o cosas, que estén residenciadas o domiciliados dentro de la jurisdicción de un Municipio.

Para el sujeto residente es necesario tener su vivienda principal en el Municipio y para el sujeto domiciliado tener un establecimiento permanente en el mismo.

Se encuentra establecido en los artículos 189 al 191 de la ley Orgánica del Poder Público Municipal

El Impuesto sobre vehículos grava la propiedad de vehículos de tracción mecánica, cualesquiera sean su clase o categoría y sean propiedad de una persona natural residente o una persona jurídica domiciliada en el Municipio respectivo (artículo 198 ley Orgánica del Poder Público Municipal).

A los fines de este impuesto, el artículo 189 señala que se entiende por:

- Sujeto residente: quien, siendo persona natural propietario o asimilado, tenga en el Municipio respectivo su vivienda principal. Se presumirá que este domicilio será el declarado para la inscripción en el Registro Automotor Permanente.

- Sujeto domiciliado: quien, siendo persona jurídica propietaria o asimilada, ubique en el Municipio de que se trate un establecimiento permanente al cual destine el uso del referido vehículo.

El hecho imponible del impuesto es la propiedad de vehículos destinados al uso o transporte habitual de personas o cosas en un determinado Municipio, sean estos propulsados por tracción de sangre o motora. La base imponible va a depender del tipo de vehículo y su uso; Lo establece cada ordenanza. Son sujetos pasivos el propietario, el comprador y el arrendador, según el caso.

**d) Impuesto sobre espectáculos públicos:** Este impuesto bajo los términos de la Ley Orgánica del Poder Público Municipal (2010) es desarrollado en dos artículos (199 y 200) que según Lara (2011), deja al legislador local a través de Ordenanza su regulación e implementación; quedando la ejecución de lo aprobado por este instrumento en manos de la Alcaldía, ya que forma parte de la Hacienda Local, puesto que es un ingreso

ordinario que por mandato constitucional regula y controla, atendiendo a la potestad tributaria que le ha sido dada, para que de esa manera cumpla con la función que está llamado a cumplir por el Estado en forma inmediata, como es garantizar la satisfacción de las necesidades prioritarias colectivas de la población

En Venezuela, como lo señalan Albertini, Álvarez, Castro, González. Ledesma y Rodríguez (2008) el Impuesto Sobre Diversiones y Espectáculos Públicos, tiene su origen en el antiguo Impuesto sobre el Valor y Billetes, publicado en la Gaceta Municipal N° 5041 del 29 de octubre de 1936 del Distrito Federal, complementado con la Ordenanza sobre Policía de Espectáculos Cinematográficos y de Teatro de fecha 23 de junio de 1941. La misma consistía en la presentación o exhibición de espectáculos públicos en el Municipio, así como las diversiones o entretenimiento que se ofrecían.

Para Golia (2000) el impuesto sobre espectáculos públicos, es el que:

Grava la adquisición de cualquier boleto que origine el derecho a presenciar un espectáculo abierto al público, debiendo ser pagado por el adquirente del respectivo billete o boleto de entrada en el momento de adquisición, a través del correspondiente agente de recaudación (p. 8) .

El hecho imponible de este impuesto, según Crespo (2009) es la realización de un espectáculo público en la jurisdicción municipal correspondiente, que se configura con la asistencia del público al espectáculo o presentación. Cabe aclarar que el impuesto no recae sobre el empresario sino que debe ser sufragado por los asistentes al evento. Los empresarios están por su parte obligados al pago de la patente de industria y comercio sobre los ingresos brutos que deriven de la actividad que realizan. De manera que, si un empresario presenta un espectáculo al cual no va ninguna persona, es lógico concluir que el impuesto no se habrá causado.

Explica el mencionado investigador que para que nazca la obligación del contribuyente, debe darse el hecho imponible, que como se dijo va ser la asistencia al espectáculo, pudiendo solicitarse a la empresa organizadora, la devolución del monto cancelado por impuesto en caso de no acudirse al evento; quedando la empresa organizadora obligada a enterar el impuesto en base a la cantidad de personas asistentes al espectáculo o presentación.

En cuanto a los Sujetos de la Obligación, el sujeto activo siempre va a ser el Estado, representado en este caso por la Administración Municipal. Y el sujeto pasivo es el obligado a satisfacer la obligación tributaria derivada de este tributo son los asistentes al evento, los espectadores, quienes al adquirir los billetes, boletos o entradas, deben pagar en el precio del evento, el monto correspondiente al impuesto. Los empresarios fungen así como verdaderos agentes de retención del fisco municipal.

**e) Impuesto sobre juegos y apuestas lícitas:** Por apuestas lícitas se entiende el pacto o convenio, no prohibido por la ley, entre dos personas (de las cuales una puede ser a veces un organismo oficial tales como el Instituto Nacional de Hipódromos o los Institutos de Beneficencia Pública), sobre una cosa o hecho aleatorio y en el cual se estipula o acuerda el pago de un monto de dinero o de un bien determinado (apuesta o rifa) sobre los resultados del hecho aleatorio (serie de números, caballos ganadores) a fin de que cuando el apostador acierte, la persona responsable de la apuesta le entregue la cantidad de dinero o el bien respectivo.

El Impuesto sobre Juegos y Apuestas Lícitas, está establecido en el artículo 179 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, y desarrollado como tal en la Ley Orgánica del Poder Público Municipal: Subsecciones séptima y octava, Sección tercera, Capítulo V, artículos 201 y 202.

El impuesto sobre juegos y apuestas lícitas se causará al ser pactada una apuesta en jurisdicción del respectivo Municipio. Se entiende pactada la

apuesta con la adquisición efectuada, al organizador del evento con motivo del cual se pacten o a algún intermediario, distribuidor o cualquier otro tipo de agente en la respectiva jurisdicción, de cupones, vales, billetes, boletos, cartones, formularios o instrumentos similares a éstos que permitan la participación en rifas, loterías o sorteos de dinero o de cualquier clase de bien, objeto o valores, organizados por entes públicos o privados. Igualmente, se gravarán con este impuesto las apuestas efectuadas mediante máquinas, monitores, computadoras y demás aparatos similares para juegos o apuestas que estén ubicados en la jurisdicción del Municipio respectivo (Artículo 201 Ley Orgánica del Poder Público Municipal).

El apostador es el contribuyente del impuesto sobre juegos y apuestas lícitas, sin perjuicio de la facultad del Municipio de nombrar agentes de percepción a quienes sean los organizadores del juego, los selladores de formularios o los expendedores de los billetes o boletos correspondientes, en la respectiva jurisdicción (Artículo 202 Ley Orgánica del Poder Público Municipal).

**f) Impuesto sobre propaganda y publicidad comercial:** Según Crespo (2009) este impuesto grava todo aviso, anuncio o imagen que con fines publicitarios sea exhibido, proyectado o instalado en bienes del dominio público municipal o en inmuebles de propiedad privada siempre que sean visibles por el público, o sea repartido de manera impresa en la vía pública o se traslade mediante vehículo dentro de la respectiva jurisdicción municipal. Este impuesto se encuentra consagrado en el Artículo 179, numeral 2 de la vigente Constitución, y para Ramos (2007), constituye uno de los ingresos ordinarios de gran importancia para el Municipio, producto del ejercicio del poder tributario derivado que el legislador atribuye a los Municipios y está dentro de la competencia que se le otorga a estos.

El presupuesto de hecho recogido por la ley en su Artículo 201, es la actividad publicitaria, esto es, la actividad dedicada a la propaganda

comercial o publicidad. En tal sentido, refiere Crespo (2009) que en la Ley Orgánica del Poder Público Municipal se entiende por estos términos, todo aviso, anuncio o imagen que con fines publicitarios sea exhibido, proyectado o instalado en bienes del dominio público municipal o en inmuebles de propiedad, privada siempre que sean visibles por el público, o que sea repartido de manera impresa en la vía pública, o se traslade mediante vehículo, dentro de la correspondiente jurisdicción municipal. Queda entendido que el hecho imponible deja de producirse cuando se hace el retiro de la Propaganda o Publicidad Comercial.

El contribuyente de este tributo, de acuerdo con el artículo 203 de la Ley Orgánica del Poder Público Municipal, es el anunciante. Se entiende por anunciante la persona cuyo producto o actividad se beneficia con la propaganda o publicidad. Los responsables del tributo, en carácter de agentes de percepción, son las empresas que se encarguen de prestar el servicio de publicidad, los editores o cualquier otro que, en razón de su actividad, participe o haga efectiva la publicidad.

**g) Impuesto sobre actividades económicas (industria y comercio).**

Este impuesto es de la competencia municipal, por distribución originaria de las competencias tributarias, grava las actividades industriales, comerciales, de servicios o de índole similar que habitualmente lleva a cabo el contribuyente en un determinado municipio; operando sobre los ingresos brutos obtenidos. La carga tributaria dependerá del tipo de actividad que realiza el contribuyente y según el tipo impositivo consagrado en la ordenanza municipal respectiva

La determinación varía de acuerdo a la ordenanza municipal vigente en cada una de las jurisdicciones desde donde se realiza la actividad económica, ya que cada municipio tiene sus propias alícuotas establecidas en base al clasificador de actividades económicas.

Para la aplicación de este impuesto resulta muy importante el Principio de Territorialidad y su vinculación con la noción de Establecimiento Permanente. El primero porque constituye un límite espacial, garante de la distribución competencial tipificada en la constitución en la aplicación del impuesto, siendo que son gravables únicamente aquellas actividades ocurridas de fuente territorial coincidente con la jurisdicción del Municipio que pretende el ingreso tributario. Para ello, cobra especial trascendencia la noción de establecimiento permanente, su definición y alcances, como elemento de eficacia y eficiencia en la debida aplicación del impuesto y como piedra angular en la armonización tributaria entre las diferentes potestades municipales que concurren en la realidad económica de cada contribuyente.

El hecho imponible del impuesto sobre actividades económicas de industria y comercio, según el artículo 204 de la Ley Orgánica del Poder Público Municipal, es el ejercicio habitual, en la jurisdicción del Municipio, de cualquier actividad lucrativa de carácter independiente, aun cuando dicha actividad se realice sin la previa obtención de licencia, sin menoscabo de las sanciones que por esa razón sean aplicables.

Las actividades sujetas al pago del tributo las define la Ley en el artículo 208, siendo éstas: la industrial, comercial y de servicios, desarrolladas durante el año.

- **Actividad industrial:** toda actividad dirigida a producir, obtener, transformar, ensamblar o perfeccionar uno o varios productos naturales o sometidos previamente a otro proceso industrial preparatorio.

- **Actividad comercial:** toda actividad que tenga por objeto la circulación y distribución de productos y bienes, para la obtención de ganancia o lucro y cualesquiera otras derivadas de actos de comercio, distintos a servicios.

- **Actividad de servicios:** toda aquella que comporte, principalmente, prestaciones de hacer, sea que predomine la labor física o la intelectual.

Quedan incluidos en este renglón los suministros de agua, electricidad, gas, telecomunicaciones y aseo urbano, entre otros, así como la distribución de billetes de lotería, los bingos, casinos y demás juegos de azar. A los fines del gravamen sobre actividades económicas no se consideran servicios, los prestados bajo relación de dependencia y las actividades profesionales no mercantiles (médicos, arquitectos, contadores, abogados, entre otros).

De acuerdo a Crespo (2009), el sujeto activo del impuesto sobre actividades económicas de industria y comercio, es el Municipio acreedor del tributo. Mientras que el sujeto pasivo es el obligado al cumplimiento de la obligación tributaria, sea en calidad de contribuyente o de responsable.

En calidad de contribuyente, son las personas naturales o jurídicas, que de manera habitual realicen actividades lucrativas independientes (comerciales, industriales o de servicios) en un Municipio, aun cuando no tengan la licencia o autorización correspondiente.

En calidad de responsables, los agentes de retención o percepción; sin embargo, la condición de agente de retención del impuesto sobre actividades económicas no podrá recaer en personas que no tengan establecimiento permanente en el Municipio, con excepción de organismos o personas jurídicas estatales.

La base imponible para determinar y liquidar el Impuesto Sobre Actividades Económicas, la define la Ley Orgánica del Poder Público Municipal, en el artículo 209, constituida por los ingresos brutos efectivamente percibidos en el período impositivo correspondiente por las actividades económicas u operaciones cumplidas en la jurisdicción del Municipio o que deban reputarse como ocurridas en esa jurisdicción de acuerdo con los criterios previstos en esta Ley o en los Acuerdos o Convenios celebrados a tales efectos. La definición de ingresos brutos, los ingresos que no forman parte de la base imponible, las deducciones de la base imponible y la deducción de otros impuestos de la base imponible, los

describe la Ley Orgánica del Poder Público Municipal, en sus artículos 210, 213 y 214, correspondientemente.

### **Bases Legales**

La **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**, publicada en Gaceta Oficial N° 5.453 de fecha 24 de marzo de 2000, en relación al impulso de las PYMES, establece en virtud del ejercicio de las personas de dedicarse libremente a la actividad económica de su preferencia lo siguiente:

**Artículo 112:** Todas las personas pueden dedicarse libremente a la actividad económica de su preferencia, sin más limitaciones que las previstas en esta Constitución y las que establezcan las leyes, por razones de desarrollo humano, seguridad, sanidad, protección del ambiente u otras de interés social. El Estado promoverá la iniciativa privada, garantizando la creación y justa distribución de la riqueza, así como la producción de bienes y servicios que satisfagan las necesidades de la población, la libertad de trabajo, empresa, comercio, industria, sin perjuicio de su facultad para dictar medidas para planificar, racionalizar y regular la economía e impulsar el desarrollo integral del país.

Asociado al anterior contenido, se encuentra la garantía que la norma constitucional pauta en el artículo 115 con respecto al derecho de propiedad, permitiéndole a las PYMES el uso, goce, disfrute y disposición de sus bienes, de la siguiente manera:

**Artículo 115:** Se garantiza el derecho de propiedad. Toda persona tiene derecho al uso, goce, disfrute y disposición de sus bienes. La propiedad estará sometida a las contribuciones, restricciones y obligaciones que establezca la ley con fines de utilidad pública o de interés general. Sólo por causa de utilidad pública o interés social, mediante sentencia firme y pago oportuno de justa indemnización, podrá ser declarada la expropiación de cualquier clase de bienes.

Frente a estas previsiones, le compete al Estado Venezolano, según el artículo 299 constitucional, garantizar un régimen socioeconómico fundamentado en principios de justicia social, democracia, eficiencia, de libre competencia, de protección del ambiente, con mayor productiva y solidaridad, para de esa forma asegurar el desarrollo humano integral y una existencia digna y provechosa para la colectividad.

En este sentido, y procurando impulsar las PYMES, el texto constitucional señala:

**Artículo 308:** El Estado protegerá y promoverá la pequeña y mediana industria, las cooperativas, las cajas de ahorro, así como también la empresa familiar, la microempresa y cualquier otra forma de asociación comunitaria para el trabajo, el ahorro y el consumo, bajo el régimen de propiedad colectiva, con el fin de fortalecer el desarrollo económico del país, sustentándolo en la iniciativa popular. Se asegurará la capacitación, la asistencia técnica y el financiamiento oportuno. (Subrayado de la investigadora).

**Artículo 309:** La artesanía e industrias populares típicas de la nación gozarán de protección especial del Estado, con el fin de preservar su autenticidad, y obtendrán facilidades crediticias para promover su producción y comercialización.

Observándose que ambos artículos establecen que se le confiere al Estado Venezolano y por ende a sus ciudadanos, el hecho mediante el cual se debe proteger y ayudar a cualquier PYME, en materia técnica y financiera, el rango constitucional dado al sector magnifica su potencialidad para el desarrollo del país en términos cualitativos y cuantitativos, debido al número de empleos y variedad de servicios y bienes que genera.

Por otra parte, también la vigente Constitución señala con respecto a la obligación tributaria que las PYMES deben cumplir:

**Artículo 133:** Toda persona tiene el deber de coadyuvar a los gastos públicos mediante el pago de impuestos, tasas y contribuciones que

establezca la ley. Definiendo de esta manera el deber los ciudadanos y ciudadanas de contribuir a los gastos públicos mediante la cancelación de impuesto, tasas y contribuciones que establezca la ley.

**Artículo 316:** El sistema tributario procurará la justa distribución de las cargas públicas según la capacidad económica del o la contribuyente, atendiendo al principio de progresividad, así como la protección de la economía nacional y la elevación del nivel de vida de la población; para ello se sustentará en un sistema eficiente para la recaudación de los tributos.

De esta manera, al sistema tributario le corresponde distribuir de manera imparcial las cargas públicas, según su capacidad económica del o la contribuyente; garantizando así un mejor nivel de vida para la población y defensa de la economía nacional.

**Artículo 317:** No podrá cobrarse impuestos, tasas, ni contribuciones que no estén establecidos en la ley, ni concederse exenciones y rebajas, ni otras formas de incentivos fiscales, sino en los casos previstos por las leyes. Ningún tributo puede tener efecto confiscatorio.

No podrán establecerse obligaciones tributarias pagaderas en servicios personales. La evasión fiscal, sin perjuicio de otras sanciones establecidas por la ley, podrá ser castigada penalmente. En el caso de los funcionarios públicos o funcionarias públicas se establecerá el doble de la pena.

Toda ley tributaria fijará su lapso de entrada en vigencia. En ausencia del mismo se entenderá fijado en sesenta días continuos. Esta disposición no limita las facultades extraordinarias que acuerde el Ejecutivo Nacional en los casos previstos por esta Constitución.

La administración tributaria nacional gozará de autonomía técnica, funcional y financiera de acuerdo con lo aprobado por la Asamblea Nacional y su máxima autoridad será designada por el Presidente o Presidenta de la República, de conformidad con las normas previstas en la ley.

Significando que no podrán cobrarse impuestos, tasas, ni contribuciones que no estén mencionadas o establecidas en la ley, ni proceder a concederse exenciones o rebajas, ni otras formas de incentivos fiscales, solo

que estén sustentados por las leyes y que ningún tributo tenga efecto confiscatorio.

En desarrollo de los dispositivos constitucionales antes mencionados, el **Código Orgánico Tributario**, publicado en Gaceta Oficial N° 37.305 de fecha 17 de Octubre del 2001, indica:

**Artículo 34:** La Administración Tributaria y los contribuyentes o responsables, podrán convenir adicionalmente la definición de un domicilio electrónico, entendiéndose como tal a un mecanismo tecnológico seguro que sirva de buzón de envío de actos administrativos.

Sin perjuicio de lo previsto en los artículos 31, 32 y 33 de este Código, la Administración Tributaria Nacional, a los únicos efectos de los tributos nacionales, podrá establecer un domicilio especial para determinados grupos de contribuyentes o responsables de similares características, cuando razones de eficiencia y costo operativo así lo justifiquen.

Lo anterior lleva a señalar que cada contribuyente podrá registrarse a través de un mecanismo tecnológico (correo-e mail), para enviar sus procesos, procesos administrativos; sólo para un grupo especial de ellos (Contribuyentes Responsables, Sujetos Activos o Sujetos Pasivos) por razones de costo y eficiencia; con éste método de envío de información administrativa, la Administración Tributaria está en capacidad de dar respuesta inmediata a las actuaciones del contribuyente en caso que vulneren sus derechos e intereses y devolver las mencionadas actuaciones administrativas, por el mismo medio (e mail) sí está conforme o no.

**Artículo 35:** Los sujetos pasivos tienen la obligación de informar a la Administración Tributaria, en un plazo máximo de un (1) mes de producido, los siguientes hechos:

1. Cambio de directores, administradores, razón o denominación social de la entidad.
2. Cambio del domicilio fiscal.
3. Cambio de la actividad principal.
4. Cesación, suspensión o paralización de la actividad económica habitual del contribuyente.

**Parágrafo Único:** La omisión de comunicar los datos citados en los numerales 1 y 2 de este artículo, hará que se consideren subsistentes y válidos los datos que se informaron con anterioridad, a los efectos jurídicos tributarios, sin perjuicio de las sanciones a que hubiere lugar.

Lo anterior, permite indicar que sujetos pasivos están obligados a dar información a la Administración Tributaria, en un período de un mes, acerca de los cambios que se generen, relacionados con domicilio fiscal, actividad mercantil principal, directores, denominación social de la entidad y finalización, o pausa económica principal del Contribuyente.

**Artículo 41:** El pago debe efectuarse en el lugar y la forma que indique la ley o en su defecto la reglamentación. El pago deberá efectuarse en la misma fecha en que deba presentarse la correspondiente declaración, salvo que la Ley o su reglamentación establezcan lo contrario. Los pagos realizados fuera de esta fecha, incluso los provenientes de ajustes o reparos, se considerarán extemporáneos y generarán los intereses moratorios previstos en el artículo 66 de este Código.

La Administración Tributaria podrá establecer plazos para la presentación de declaraciones juradas y pagos de los tributos, con carácter general para determinados grupos de contribuyentes o responsables de similares características, cuando razones de eficiencia y costo operativo así lo justifiquen. A tales efectos, los días de diferencia entre los distintos plazos no podrán exceder de quince (15) días hábiles.

Evidenciándose del anterior contenido, la forma, lugar y fecha de la cancelación de las declaraciones de los tributos.

**Artículo 94:** Las sanciones aplicables son:

1. Prisión.
2. Multa.
3. Comiso y destrucción de los efectos materiales objeto del ilícito o utilizados para cometerlo.
4. Clausura temporal del establecimiento.
5. Inhabilitación para el ejercicio de oficios y profesiones.
6. Suspensión o revocación del registro y autorización de industrias y expendios de especies gravadas y fiscales.

**Parágrafo Primero:** Cuando las multas establecidas en este Código estén expresadas en unidades tributarias (U.T.) se utilizará el valor de la misma que estuviere vigente para el momento del pago.

**Parágrafo Segundo:** Las multas establecidas en este Código expresadas en términos porcentuales, se convertirán al equivalente de unidades tributarias (U.T.) que correspondan al momento de la comisión del ilícito, y se cancelarán utilizando el valor de la misma que estuviere vigente para el momento del pago.

**Parágrafo Tercero:** Las sanciones pecuniarias no son convertibles en penas restrictivas de la libertad.

Lo anterior permite señalar que el incumplimiento de las normas tributarias, independientemente de que se deba a errores en la determinación de la obligación tributaria, trae como consecuencia la aplicación de sanciones como: a) Penas privativas de la libertad, b) Penas pecuniarias y, c) Penas impeditivas o privativas. En concordancia con la anterior clasificación, esta se atiende según su naturaleza.

**Artículo 146:** Los deberes formales deben ser cumplidos:

1. En el caso de personas naturales, por sí mismas o por representantes legales o mandatarios.
2. En el caso de personas jurídicas, por sus representantes legales o convencionales.
3. En el caso de las entidades previstas en el numeral 3 del artículo 22 de este Código, por la persona que administre los bienes, y en su defecto por cualquiera de los integrantes de la entidad.
4. En el caso de sociedades conyugales, uniones estables de hecho entre un hombre y una mujer, sucesiones y fideicomisos, por sus representantes, administradores, albaceas, fiduciarios o personas que designen los componentes del grupo y en su defecto por cualquiera de los interesados.

Por otra parte en materia impositiva, la **Ley de Impuesto Sobre la Renta (2007)** publicada en Gaceta Oficial N° 38.628 de fecha 16/02/2007, expresa:

**Artículo 7:** Están sometidos al régimen impositivo previsto en esta Ley:

- a. Las personas naturales.

- b. Las compañías anónimas y las sociedades de responsabilidad limitada.
- c. Las sociedades en nombre colectivo, en comandita simple, las comunidades, así como cualesquiera otras sociedades de personas, incluidas las irregulares o de hecho.
- d. Los titulares de enriquecimientos provenientes de actividades de hidrocarburos y conexas, tales como la refinación y el transporte, sus regalistas y quienes obtengan enriquecimientos derivados de la exportación de minerales, de hidrocarburos o de sus derivados.
- e. Las asociaciones, fundaciones, corporaciones y demás entidades jurídicas o económicas no citadas en los literales anteriores.
- f. Los establecimientos permanentes, centros o base fijas situados en el territorio nacional.

**Parágrafo Primero:** A los fines de esta Ley, las herencias yacentes se considerarán contribuyentes asimilados a las personas naturales, y las sociedades de responsabilidad limitada, en comandita por acciones y las civiles e irregulares o de hecho que revistan la forma de compañía anónima, de sociedad de responsabilidad limitada o de sociedad en comandita por acciones, se considerarán contribuyentes asimilados a las compañías anónimas.

**Parágrafo Segundo:** En los casos de contrato de cuentas en participación, el asociante y los asociados estarán sometidos al régimen establecido en d presente artículo; en consecuencia, a los efectos del gravamen, tales contribuyentes deberán computar dentro de sus respectivos ejercicios anuales la parte que les corresponda en los resultados periódicos de las operaciones de la cuenta.

**Parágrafo Tercero:** A los fines de esta Ley, se entenderá que un sujeto pasivo realiza operaciones en la República Bolivariana de Venezuela por medio de establecimiento permanente, cuando directamente o por medio de apoderado, empleado o representante, posea en el territorio venezolano cualquier local o lugar fijo de negocios, o cualquier centro de actividad en donde se desarrolle, total o parcialmente, su actividad o cuando posea en la República Bolivariana de Venezuela una sede de dirección, sucursal, oficinas, fábricas, talleres, instalaciones, almacenes, tiendas u otros establecimientos; obras de construcción, instalación o montaje, cuando su duración sea superior a seis meses, agencias o representaciones autorizadas para contratar en nombre o por cuenta del sujeto pasivo, o cuando realicen en el país actividades referentes a minas o hidrocarburo, explotaciones

agrarias, agrícolas, forestales, pecuarias o cualquier otro lugar de extracción de recursos naturales u realice actividades profesionales, artísticas o posea otros lugares de trabajo donde realice toda o parte de su actividad, bien sea por si o por medio de sus empleados, apoderados, representantes o de otro personal contratado para ese fin. Queda excluido de esta definición aquel mandatario que actúe de manera independiente, salvo que tenga el poder de concluir contratos en nombre del mandante. También se considera establecimiento permanente a las instalaciones explotadas con carácter de permanencia por un empresario o profesional, a los centros de compras de bienes o de adquisición de servicios y a los bienes inmuebles explotados en arrendamiento o por cualquier título.

Tendrán el tratamiento de establecimiento permanente las bases fijas en el país de personas naturales residentes en el extranjero, a través de las cuales se presten servicios personales independientes. Constituye base fija cualquier lugar en el que se presten servicios personales independientes de carácter científico, literario, artístico, educativo o pedagógico, entre otros, y las profesiones independientes.

Coligiéndose del anterior contenido que están sometidos al régimen impositivo previsto para el Impuesto Sobre La Renta:

- a. Las personas naturales.
- b. Las compañías anónimas y las sociedades de responsabilidad limitada.
- c. Las sociedades en nombre colectivo, en comandita simple, las Comunidades, así como cualesquiera otras sociedades de personas, Incluidas las irregulares o de hecho.
- d. Los titulares de enriquecimientos provenientes de actividades de hidrocarburos y conexas, tales como la refinación y el transporte, sus regalistas y quienes obtengan enriquecimientos derivados de la exportación de minerales, de hidrocarburos o de sus derivados.
- e. Las asociaciones, fundaciones, corporaciones y demás entidades jurídicas o económicas no citadas en los literales anteriores.

f. Los establecimientos permanentes, centros o bases fijas situados en el territorio nacional.

**Artículo 9:** Las compañías anónimas y los contribuyentes asimilados a éstas que realicen actividades distintas a las señaladas en el artículo 11 de esta Ley, pagarán impuesto por todos sus enriquecimientos netos, con base a la tarifa prevista en el artículo 52 y los tipos de impuesto fijados en sus parágrafos.

A las sociedades o corporaciones extranjeras, cualquiera sea la forma que revistan, les será aplicado el régimen previsto en este artículo.

Las entidades jurídicas o económicas a que se refiere el literal e del artículo 7 de esta Ley, pagaran el impuesto por todos sus enriquecimientos netos con base en lo dispuesto en el artículo 52.

Las fundaciones y asociaciones sin fines de lucro pagaran con base al artículo 50 de esta Ley.

Derivándose de lo anterior, que las personas jurídicas, bajo la figura de compañías anónimas y como contribuyentes del impuesto sobre la renta, pagan el mismo con base a la tarifa prevista en el artículo 52 y los tipos de impuesto fijados en sus parágrafos, como se indica a continuación:

**Artículo 52:** El enriquecimiento global neto anual obtenido por los contribuyentes a que se refiere el artículo 9 de esta Ley, se gravará salvo disposición en contrario, con base en la siguiente tarifa expresada en unidades tributarias (U.T.):

Tarifa N° 2

1 Por la fracción comprendida hasta 2.000,00 .....15%

2 Por la fracción que exceda de 2.000,00 hasta 3.000,00 .....22%

3 Por la fracción que exceda de 3.000,00 .....34%

**Parágrafo Primero:** Los enriquecimientos netos provenientes de préstamos y otros créditos concedidos por instituciones financieras constituidas en el exterior y no domiciliadas en el país, sólo se gravaran con un impuesto proporcional de cuatro coma noventa y cinco por ciento (4,95%).

A los efectos de lo previsto en este parágrafo, se entenderá por instituciones financieras, aquéllas que hayan sido calificadas como tales por la autoridad competente del país de su constitución.

**Parágrafo Segundo:** Los enriquecimientos netos anuales obtenidos por las empresas de seguros y de reaseguros a que se

refiere el artículo 38 de esta Ley, se gravarán con un impuesto proporcional del diez por ciento (10%).

**Artículo 79.** Las personas naturales residentes en el país y las herencias yacentes que obtengan un enriquecimiento global neto anual superior a mil unidades tributarias (1.000 U.T.) o ingresos brutos mayores de mil quinientas unidades tributarias (1.500 U.T.) deberán declararlos bajo juramento ante un funcionario, oficina o por ante la institución que la Administración Tributaria señale en los plazos y formas que prescriba el Reglamento.

Igual obligación tendrán las personas naturales que se dediquen exclusivamente a la realización de actividades agrícolas, pecuarias, pesqueras o piscícolas a nivel primario y obtengan ingresos brutos mayores de dos mil seiscientos veinticinco unidades tributarias (2,625 U.T.).

Las compañías anónimas y sus asimiladas, sociedades de personas, comunidades y demás entidades señaladas en los literales c y c del artículo 7 de esta Ley, deberán presentar declaración anual de sus enriquecimientos o pérdidas, cualquiera sea el monto de los mismos.

**Parágrafo Único:** A los fines de lo previsto en este artículo, se entenderá por actividades agrícolas, pecuarias, pesqueras o piscícolas a nivel primario, las que provengan de la explotación directa del suelo o de la cría

y las que se deriven de la elaboración complementaria de los productos que obtenga el agricultor o el criador, realizadas en el propio fundo, salvo la elaboración de alcoholes y bebidas alcohólicas y de productos derivados de la actividad pesquera.

Del anterior dispositivo jurídico se observa en el tercer párrafo, que las compañías anónimas y sus asimiladas, deberán presentar declaración anual de sus enriquecimientos o pérdidas, cualquiera sea el monto de los mismos.

**Artículo 82:** El Ejecutivo Nacional podrá ordenar que ciertas categorías de contribuyentes, que dentro del año inmediatamente anterior al ejercicio en curso, hayan obtenido enriquecimientos netos superiores a mil quinientas unidades tributarias (1.500 U.T.), presenten declaración estimada de sus enriquecimientos correspondientes al año gravable en curso, a los fines de la determinación y pago de anticipo de impuestos, todo de conformidad con las normas, condiciones, plazos y formas que establezca el Reglamento.

Igualmente podrá acordar, que el anticipo de impuesto a que se refiere este artículo se determine tomando como base los datos de la declaración definitiva de los ejercicios anteriores y que los pagos se efectúen en la forma, condiciones y plazos que establezca el Reglamento. En este caso podrá prescindirse de la presentación de la declaración estimada.

Asimismo cuando cualquier contribuyente haya obtenido dentro de alguno de los doce (12) meses del año gravable en curso, ingresos extraordinarios que considere de monto relevante, podrá hacer una declaración especial estimada de los mismos distintas a la que se refiere el encabezamiento de este artículo, practicando simultáneamente la autoliquidación y pago de anticipos de los impuestos correspondientes, en la forma y modalidades que establezca el Reglamento.

**Artículo 90:** Los contribuyentes están obligados a llevar en forma ordenada y ajustados a principios de contabilidad generalmente aceptados en la República Bolivariana de Venezuela, los libros y registros que esta Ley, su Reglamento y las demás leyes especiales determinen, de manera que constituyan medios integrados de control y comprobación de todos sus bienes activos y pasivos, muebles e inmuebles, corporales e incorporeales, relacionados o no con el enriquecimiento que se declara, a exhibirlos a los funcionarios fiscales competentes y a adoptar normas expresas de contabilidad que con ese fin se establezcan. Las anotaciones o asientos que se hagan en dichos libros y registros deberán estar apoyados en los comprobantes correspondientes y sólo de la fe que estos merezcan surgirá el valor probatorio de aquéllos.

En los anteriores dispositivos quedan establecidos los deberes formales que deben cumplir los contribuyentes en materia de impuesto sobre la renta, lo cuales de gran importancia para evitar la comisión de errores por concepto de la determinación de las obligaciones tributarias en las empresas del sector construcción.

**Artículo 97:** Los contribuyentes que se dediquen a realizar actividades comerciales, industriales, de servicios y los titulares de enriquecimientos provenientes del ejercicio de profesiones liberales, sin relación de dependencia, deberán exhibir en el lugar

más visible de su establecimiento, oficina, escritorio, consultorio o clínica, el comprobante numerado, fechado y sellado por la administración respectiva, de haber presentado la declaración de rentas del año inmediatamente anterior al ejercicio en curso. Igual requisito deberán cumplir las empresas agrícolas y pecuarias cuando operen bajo forma de sociedades.

**Parágrafo Único:** Los contribuyentes que contraten con el Gobierno Nacional, los estados, municipios, institutos autónomos y demás entes de carácter público o empresas del estado, deberán presentar las declaraciones correspondientes a los últimos cuatro (4) ejercicios, para hacer efectivos los pagos provenientes de dichos contratos.

**Artículo 98:** La Administración Tributaria llevará un Registro de Información Fiscal (RIF) numerado, en el cual deberán inscribirse las personas naturales o jurídicas, las comunidades y las entidades o agrupaciones sin personalidad jurídica, susceptibles, en razón de sus bienes o actividades de ser sujetos o responsables del impuesto sobre la renta, así como los agentes de retención.

El Reglamento determinará las normas que regularán todo lo relativo a la apertura del mencionado registro, sobre quienes deben inscribirse en él, las modalidades de expedición o caducidad de la cédula o certificado de inscripción, las personas, entidades y funcionarios que estarán obligados a exigir su exhibición, y en qué casos y circunstancias, así como las demás disposiciones referentes a dicho registro necesarias para su correcto funcionamiento, eficacia y operatividad, como medio de control del cumplimiento de las obligaciones de los contribuyentes, de los responsables tributarios y de los agentes de retención.

**Parágrafo Único:** Mediante Resolución del Ministerio de Finanzas, podrá ordenarse que el número asignado a los inscritos en el registro a que se refiere este artículo, sea utilizado para fines de control tributario en otras contribuciones nacionales.

Por otra parte, la **Ley del Impuesto al Valor Agregado expresa:**

**Artículo 1:** De la materia del impuesto. Se establece un Impuesto al Valor Agregado sobre los actos y contratos gravados por las normas de la presente ley, cuya administración, control, recaudación y fiscalización corresponde a la Dirección General de Rentas Internas.

**Artículo 8:** Son contribuyentes formales, los sujetos que realicen exclusivamente actividades u operaciones exentas o exoneradas del impuesto.

Los contribuyentes formales, sólo están obligados a cumplir con los deberes formales que corresponden a los contribuyentes ordinarios, pudiendo la Administración Tributaria, mediante providencia, establecer características especiales para el cumplimiento de tales deberes o simplificar los mismos. En ningún caso, los contribuyentes formales estarán obligados al pago del impuesto, no siéndoles aplicable, por tanto, las normas referente a la determinación de la obligación tributaria.

En los dispositivos que señalados, se evidencia que con respecto al impuesto al valor agregado, que los sujetos pasivos de este impuesto están obligados a cumplir dentro de otros aspectos, con los deberes formales en relación a la retención, enterramiento y pago de dicho impuesto.

En cuanto a las obligaciones tributarias municipales, la **Ley Orgánica de Poder Público Municipal (2010)**, señala:

**Artículo 160:** El Municipio a través de ordenanzas podrá crear, modificar o suprimir los tributos que le corresponden por disposición constitucional o que les sean asignados por ley nacional o estatal. Asimismo, los municipios podrán establecer los supuestos de exoneración o rebajas de esos tributos. La ordenanza que cree un tributo, fijará un lapso para su entrada en vigencia. Si no la estableciera, se aplicará el tributo una vez vencidos los sesenta días continuos siguientes a su publicación en Gaceta Municipal.

De acuerdo al anterior contenido, es a través de las ordenanzas que el Municipio puede crear, modificar o suprimir los tributos que la Constitución le ha asignado.

**Artículo 161:** En la creación de sus tributos los municipios actuarán conforme a lo establecido en los artículos 316 y 317 de la Constitución de la República. En consecuencia, los tributos municipales no podrán tener efecto confiscatorio, ni permitir la múltiple imposición interjurisdiccional o convertirse en obstáculo para el normal desarrollo de las actividades económicas. Asimismo, los municipios ejercerán su poder tributario de conformidad con los principios, parámetros y limitaciones que se

prevean en esta Ley, sin perjuicio de otras normas de armonización que con esos fines, dicte la Asamblea Nacional.

Se evidencia de lo anterior, que en materia tributaria, los municipios actuarán atendiendo al contenido de los Artículos 316 y 317 de la vigente Constitución.

**Artículo 163:** No podrá cobrarse impuesto, tasa, ni contribución municipal alguna que no esté establecido en ordenanza. Las ordenanzas que regulen los tributos municipales deberán contener:

1. La determinación del hecho imponible y de los sujetos pasivos.
2. La base imponible, los tipos o alícuotas de gravamen o las cuotas exigibles, así como los demás elementos que determinan la cuantía de la deuda tributaria.
3. Los plazos y forma de la declaración de ingresos o del hecho imponible
4. El régimen de infracciones y sanciones. Las multas por infracciones tributarias no podrán exceder en cuantía a aquéllas que contemple el Código Orgánico Tributario.
5. Las fechas de su aprobación y el comienzo de su vigencia.
6. Las demás particularidades que señalen las leyes nacionales y estatales que transfieran tributos.

Los impuestos, tasas y contribuciones especiales no podrán tener como base imponible el monto a pagar por concepto de otro tributo.

El anterior dispositivo jurídico, confirma el principio de la legalidad del tributo señalado en el texto constitucional, y además señala que la ordenanza en la que se establezca un tributo debe atender a determinados requisitos.

### **Definición de Términos Básicos**

**Administración Tributaria:** Es una estructura organizativa de carácter especial, sin personalidad jurídica, dotado de autonomía funcional y financiera, adscrito al Ministerio de Hacienda, cuyo objeto es la administración del sistema de los ingresos tributarios nacionales. En

Venezuela esta administración la realiza el Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y tributaria (SENIAT).

**Agente de retención:** Toda persona natural o jurídica designada por la Ley, que por su función pública o en razón de su actividad privada, intervenga en actos, negocios jurídicos u operaciones en los cuales deba efectuar una retención, para luego enterarla a la Administración Tributaria (Espinoza,Pompa, Marjal y Palacios, 2007).

**Alícuota:** Cantidad fija, porcentaje o escala de cantidades que sirven como base para la aplicación de un gravamen. Cuota parte proporcional de un monto global que determina el impuesto a pagar (Espinoza y otros, 2007).

**Contabilidad Fiscal:** comprende el registro y preparación de informes tendientes a la presentación de declaraciones de impuesto (Romero, 2009.)

**Cultura tributaria:** Conjunto de valores, conocimientos y actitudes compartido por los miembros de una sociedad respecto a la tributación y la observancia de las leyes que la rigen, esto se traduce en una conducta manifestada en el cumplimiento permanente de los deberes tributarios con base en la razón, la confianza y la afirmación de los valores de ética personal, respeto a la ley, responsabilidad ciudadana y solidaridad social de los contribuyentes (Méndez, 2004).

**Deberes Formales:** son los relativos a las tareas de determinación, fiscalización e investigación que realice la Administración Tributaria. Es la presentación de los recaudos correspondientes para tales determinaciones, lo cual da como resultado la tipificación del tributo (Legis, 2005)

**Ejercicio Fiscal:** aquel que se considera a los fines eminentemente fiscales o de carácter tributario. Periodo al cual se encuentra sujeto la aplicación del tributo creado por la Ley de Impuesto sobre la Renta y demás normas que regulan tributos de naturaleza similar (Legis, 2005)

**Enriquecimiento Neto:** es el obtenido después de restarle a la renta bruta las deducciones y costos permitidos por la Ley, los cuales deberán

corresponder a egresos causados no imputables al costo, normales y necesarios, hechos en el país para producir enriquecimiento, salvo disposición contrario (Legis, 2005).

**Gasto Necesario:** se entiende como tal, aquel gasto que es imprescindible en el proceso productivo de la empresa, es indispensable para el logro de los objetivos comerciales de esta (Legis, 2005).

**Multa:** pena pecuniaria que se impone por una falta, acción u omisión, o por contravenir lo que se ha pactado (Legis, 2005).

**Obligación Tributaria:** es la relación que existe entre el Estado y el sujeto pasivo cuando ocurre el presupuesto de hecho previsto en la Ley, es decir, el hecho imponible o hecho generador (Legis, 2005).

**Persona jurídica:** Ente puramente jurídico, abstracto, y de naturaleza homóloga sea cual fuere la sustancia extrajurídica que puedan o *no tener*. Persona jurídica es el concepto jurídicamente puro, que carece de todo elemento que no sea de raíz normativa; personalidad jurídica es en cambio una noción que presupone una concepción más integral del ente respectivo, y que aparece como parte del mismo (Gordillo, 2001).

**Presión Tributaria:** es la relación que existe entre la exacción fiscal soportada por una persona física, un grupo de personas o una colectividad territorial, y la renta que dispone esa persona, grupo o colectividad. (Legis, 2005)

**Pago:** cumplimiento de una obligación. Entrega de un dinero o especie que se debe. En materia tributaria, se considera un modo de extinción de la obligación tributaria (Legis, 2005)

**Planificación:** Herramienta de gestión que permite el aprovechamiento racional de las ventajas y oportunidades de negocios así como la fijación de políticas para la protección ante eventualidades causadas por debilidades competitivas, bien sea de un producto, de una marca, del negocio como tal o del sector económico en el cuál se desenvuelve el ente que se ve abocado a

formular planes estratégicos para defender una posición, consolidar un liderazgo o, simplemente para sobrevivir comercialmente (Rodríguez, 2009).

**Renta Bruta:** se determina restando de los ingresos brutos, los costos de los productos enajenados y los servicios prestados en el país (Legis, 2005).

**Renta Gravable:** se entiende como tal, aquella obtenida de restar de la renta neta o enriquecimiento neto, los desgravámenes, rebajas y reajustes que dieren lugar, para luego aplicarle la tarifa de impuesto que corresponda. (Ruiz, 2002).

**Renta Neta:** al igual que el enriquecimiento neto, se obtiene restando de los ingresos brutos, los costos y deducciones permitidas por la Ley, lo cual como resultado la base imponible (Salazar, 2009).

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

## Operacionalización de la Variable

### Cuadro1: Operacionalización de la Variable

**Objetivo general:** Proponer un plan de capacitación tributaria para el talento humano del FOMDES como alternativa de apoyo a las PYMES del municipio Libertador, estado Mérida.

Objetivo Específicos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Items
- Diagnosticar la situación actual que presenta la capacitación tributaria para el talento humano del FOMDES como alternativa de apoyo a las PYMES del municipio Libertador, estado Mérida.	Plan de capacitación tributaria	Situación actual que presenta la capacitación tributaria	-Manejo de información - Adopción de mecanismos - Tipo de asesoramiento -Calidad del asesoramiento -Frecuencia del Asesoramiento	1,2,3,4,5, 6,7,8,9,10 11,12,13, 14,15,16, 17,18,19
- Establecer el grado de información que tiene talento humano del FOMDES, sobre planes de capacitación tributaria.	Talento humano	Grado de información	-Personal especializado - Suministro de publicaciones - Mecanismo de control	20, 21. 22,

<b>Objetivo Específicos</b>	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Items</b>
- Diseñar un plan de capacitación para el talento humano del FOMDES como alternativa de apoyo a las PYMES del municipio Libertador, estado Mérida.	Plan de capacitación	Alternativa de apoyo	- Mejora del servicio - Necesidad de capacitación - Existencia de un programa de capacitación - Capacitación continua	23, 24, 25, 26,
- Determinar la factibilidad de la propuesta de un plan de capacitación para el talento humano del FOMDES como alternativa de apoyo a las PYMES del municipio Libertador, estado Mérida.	PYMES del municipio Libertador, estado Mérida	Factibilidad de la propuesta	Social Técnica Financiera	27, 28, 29, 30

Fuente: Zambrano (2014)

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **Modalidad de Investigación**

El presente estudio se enmarcó dentro de la modalidad de Proyecto Factible, por cuanto la investigación se orientó a proponer un plan de capacitación tributaria para el talento humano del FOMDES como alternativa de apoyo a las PYMES del municipio Libertador, estado Mérida.

La Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2011) permite:

(...) la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable, para solucionar problemas. Requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas o una solución posible a un problema de tipo práctico, para satisfacer necesidades de una institución o grupo social” (p.21).

Bajo estos señalamientos, la investigación ofreció una propuesta consistente en un plan de capacitación desde el cual se procura un abordaje integral para que el talento humano del FOMDES adquiriera capacitación en materia tributaria como alternativa de apoyo a las PYMES del municipio Libertador, estado Mérida.

#### **Tipo de Investigación**

Asimismo, el presente trabajo correspondió a una investigación descriptiva lo que teóricamente Piñango (2007) explica de la siguiente manera:

La investigación descriptiva “Analiza en detalle las características de un hecho, fenómeno, objeto o técnica. Busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o fenómenos, los cuales son estudiados de manera independiente para luego integrar el conocimiento obtenido en una interpretación general” (p. 35).

De manera que a partir de la investigación descriptiva, se describió la situación que presenta la capacitación tributaria para el talento humano del FOMDES como alternativa de apoyo a las PYMES del municipio Libertador, estado Mérida, en cuanto a manejo de información, adopción de mecanismos, tipo de asesoramiento, calidad del asesoramiento y frecuencia del Asesoramiento.

### **Diseño de la Investigación**

Esta investigación tuvo un diseño de campo, sobre el cual Piñango (2007) señala que éste permite que “El investigador recabe la información de una fuente primaria, es decir, directamente de la realidad o del factor origen del problema. Luego, utilizando datos de fuente secundaria se hace el análisis sistemático del problema explicando sus causas y efectos” (p. 36).

A partir del diseño de campo la investigadora diseñó un instrumento de recolección de información consistente en un cuestionario, en el que se buscó conocer la situación actual que presenta la capacitación tributaria, grado de información, plan de capacitación y factibilidad de la propuesta.

### **Población y Muestra**

#### **Población**

Para Hernández, Fernández y Baptista (2003), se define la población como “un conjunto finito o infinito de elementos, personas o cosas, pertinentes a la investigación que se desea realizar” (p. 238). Tomando en

cuenta el concepto citado, se definirá como población del presente estudio, a todas las personas que cumplen funciones de apoyo técnico y financiero en la Gerencia de Crédito del FOMDES, para un total de veinte personas (N = 20).

## **Muestra**

Chávez (2004), define la muestra como “una porción representativa de la población que permite generalizar sobre ésta, los resultados de una investigación” (p. 172).

Sin embargo, debido a lo finita de la misma, no se realizará ningún tipo de cálculo para la selección de la muestra, por lo que se trabajó con toda la población, tratándose de una muestra censal, sobre la que Arias (2006) dice:

A diferencia de la encuesta por muestreo, el censo busca recabar información acerca de la totalidad de una población, es así como los censos nacionales tienen como propósito la obtención de datos de todos los habitantes de un país. También se puede aplicar un censo a la totalidad de pobladores de una región o al total de miembros de una organización. Su principal limitación es el alto costo que implica su ejecución (p. 31).

Refiere el mencionado autor que “Se denomina censo, en estadística descriptiva, al recuento de individuos que conforman una población estadística, definida como un conjunto de elementos de referencia sobre el que se realizan las observaciones...” (p. 53).

## **Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

La recolección de datos se hizo a través de la técnica de la encuesta y como instrumento se utilizará el cuestionario. La encuesta para Morles (2004), es “una técnica de investigación dirigida al estudio cuantitativo de las opiniones y comportamiento de un conjunto numeroso de personas”. (p. 49);

y el cuestionario consiste en un “conjunto de preguntas escritas para una entrevista, encuesta o examen” (p. 51).

Dicho cuestionario estuvo constituido por ítems cerrados y en forma afirmativa, al que se le aplicó alternativas de respuesta tipo Lickert, correspondientes a siempre, algunas veces y nunca.

Para las fuentes secundarias, se aplicó la técnica del análisis de contenido o de documento, según el caso. El análisis de contenido es un análisis e interpretación que se le da al material bibliográfico como libros, revistas, entre otros; mientras que el análisis de documento se aplicará a leyes y documentos oficiales.

### **Validez y Confiabilidad del Instrumento**

#### **Validez**

Para determinar la validez del instrumento, se aplicará como técnica el “Juicio de Expertos”, que consistió en entregar a tres expertos en la materia, dos maestros en ciencias contables y un profesor de metodología, el instrumento de la investigación, posteriormente estas personas realizarán las observaciones pertinentes en cuanto a la presentación del instrumento, claridad en la redacción de los ítems, pertinencia de las variables con los indicadores, relevancia del contenido y la factibilidad de la aplicación.

Rediseñado el instrumento, de acuerdo con las observaciones expuestas por los expertos, se entregará, junto a los instrumentos para la validación del cuestionario a un (1) estadístico, quien de manera automatizada utilizó el coeficiente de proporción de rango, que mide la validez del instrumento. La validez según Hernández y otros (2003), se refiere al “grado en que un instrumento mide la variable que pretende medir” (p. 243). El Coeficiente de Proporción de Rango (C.P.R.), se interpreta de la siguiente manera:

- (a) Menor que 0,80; validez y concordancia incompleta.
- (b) Mayor que 0,80 y menor que 0,90; buena validez y concordancia.
- (c) Mayor que 0,90 hasta un máximo de 1,00; excelente validez y concordancia.

En la presente investigación el Coeficiente de Proporción de Rango fue de 0.90, significando que existe una buena validez y concordancia.

### **Confiabilidad**

En relación con la confiabilidad del instrumento, Hernández y otros (2003), plantean que se refiere “Al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados” (p. 105). El instrumento utilizado fue puesto a prueba con funcionarios, no pertenecientes a la población en estudio.

De acuerdo a las características del instrumento, la confiabilidad se determinó por medio del coeficiente Alpha de Crombach, basado en la medición de consistencia de la respuesta del sujeto con respecto a los ítems del cuestionario. La fórmula del índice se expresa de la siguiente manera:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \frac{[1. \sum S_i^2]}{\sum ST^2}$$

Donde:

K = Número de ítems del instrumento.

$\sum S_i^2$  = Sumatoria de cada ítem

$\sum ST^2$  = N

El resultado de la ecuación anterior se ubica en la siguiente tabla de referencia para determinar el grado de confiabilidad del instrumento.

## Cuadro 2: Significado de los valores del Coeficiente

Valores del Coeficiente	Niveles de Correlación (Grado de relación)
0,00 A 0,20	Insignificante (muy poca)
0,20 A 0,40	Baja (muy débil)
0,40 A 0,70	Moderada (significante)
0,70 A 0,90	Alta (fuerte)
0,90 A 1,00	Muy Alta (casi perfecta).

Fuente: Hernández N, G. (1995).

En la presente investigación se obtuvo un Alfa de Crombach equivalente a 0.90, lo cual indica que el instrumento en general es confiable.

### Descripción de los Procedimientos para realizar la Investigación

- Revisión documental: Dentro de esta fase de la investigación, las actividades realizadas fueron las siguientes:
  - . Consultas y elaboración de fichas bibliográficas, con el objeto de vaciar aspectos teóricos importantes para la investigación.
  - . Elaboración en orden alfabético de obras y documentos.
- Diseño de la metodología de la investigación, con el propósito de sentar los métodos y técnicas que se utilizarán para el desarrollo de la investigación.
  - Recolección de datos, tabulaciones y procedimientos de información.
  - Presentación de los resultados. Los resultados se presentaron a través de tablas de frecuencia absoluta, proporción porcentual, para describir los hallazgos e incorporarlos a las conclusiones y recomendaciones.

- Diseño de la Propuesta Aquí se propuso el plan de capacitación tributaria para el talento humano del FOMDES como alternativa de apoyo a las PYMES del municipio Libertador, estado Mérida
- Recomendaciones: Condensaron los aspectos resaltantes, sugerencias y aportes de los pasos seguidos por la investigación.

### **Técnicas de Análisis de los Datos**

La información recabada mediante la aplicación del instrumento (cuestionario) se procesó mediante la estadística descriptiva, definida por Hernández y otros (2003) “como la descripción de datos, valores o puntuaciones obtenidas para cada variable” (p. 350), a través del programa de computación Microsoft Excel para Windows 7, versión 5.0; este programa se utilizará para realizar cálculos estadísticos, generación de tablas, cuadros y gráficos. Los resultados obtenidos al aplicar el instrumento fueron procesados en términos de medidas descriptivas como la frecuencia y la proporción porcentual.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **Aspectos Generales**

En este capítulo a continuación se presentan los resultados de la investigación, tomando como orientación el cuestionario diseñado por la investigadora contentivo de treinta (30) preguntas con alternativas de respuesta tipo Likert correspondiente a las categorías siempre, algunas veces y nunca.

El cuestionario se aplicó a una población censal de veinte (20) personas, adscritas a la Gerencia del Crédito del FOMDES.

El instrumento fue sometido a la validez del juicio de tres expertos, y se aplicó una prueba piloto que permitió obtener un Coeficiente de Proporciones de Rango equivalente a 0,90. Mientras que el Coeficiente Alpha de Cronbach fue de 0.90, indicando esto que se trató de un instrumento confiable.

La información obtenida fue categorizada y tabulada previa derivación de frecuencia y porcentajes, para luego ser presentada en gráficos multicromáticos.

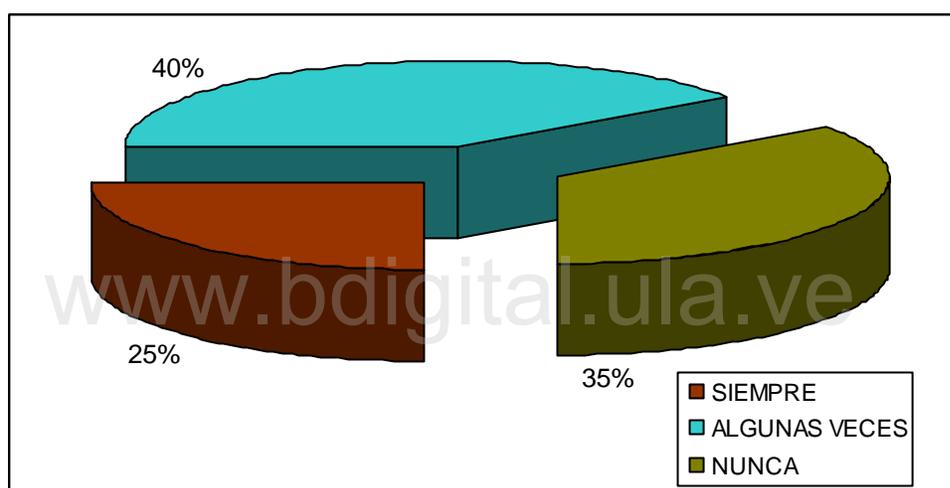
## Presentación de los Resultados

**Cuadro 3: Ofrecimiento de información.**

ÍTEM	Siempre		Algunas Veces		Nunca	
	F	%	F	%	F	%
1 ¿Ofrece información sobre las obligaciones tributarias que deben cumplir las PYMES?	05	25%	08	40%	07	35%

Fuente: La Investigadora, 2014.

**Gráfico 1: Ofrecimiento de información.**



Fuente: La Investigadora, 2014.

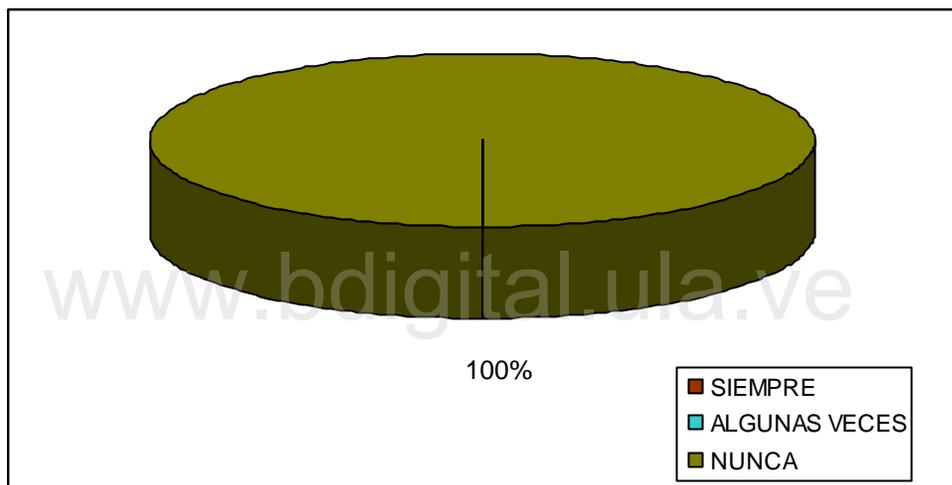
La información expuesta en el cuadro 3 y en el gráfico 1 revela que un 40% de los encuestados indicó que algunas veces ofrece información sobre las obligaciones tributarias que deben cumplir las PYMES. Mientras que 35% señaló que nunca y otro 25% dijo siempre. Reflejando estos resultados que el talento humano de la Gerencia de Crédito del FOMDES no ofrece información sobre las obligaciones tributarias que deben cumplir las PYMES.

**Cuadro 4: Existencia de cartelera informativa.**

ÍTEM		Siempre		Algunas Veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
2	¿En la gerencia de crédito existe alguna cartelera informativa sobre las obligaciones tributarias de las PYMES?	0	0%	0	0%	20	100%

Fuente: La Investigadora, 2014.

**Gráfico 2: Existencia de cartelera informativa.**



Fuente: La Investigadora, 2014.

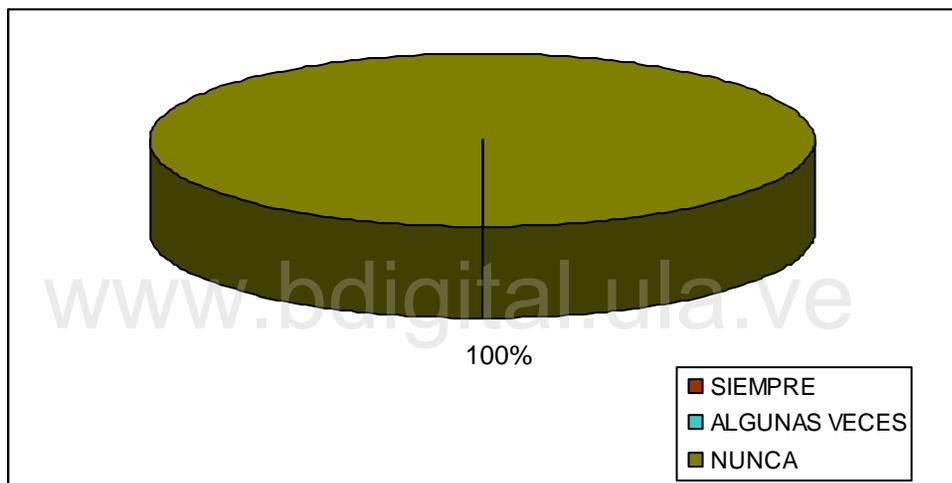
Los datos presentados en el cuadro 4 y en el gráfico 2 expresan que el 100% de la población estudiada refirió que nunca en la gerencia de crédito existe alguna cartelera informativa sobre las obligaciones tributarias de las PYMES. Mostrando estos resultados que para el talento humano de la Gerencia de Crédito del FOMDES, en la gerencia de crédito no existe alguna cartelera informativa sobre las obligaciones tributarias de las PYMES.

**Cuadro 5: Material divulgativo.**

ÍTEM		Siempre		Algunas Veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
3	¿La gerencia de crédito le facilita material divulgativo a las PYMES con respecto a las obligaciones tributarias que deben cumplir?	0	0%	0	0%	20	100%

Fuente: La Investigadora, 2014.

**Gráfico 3: Material divulgativo.**



Fuente: La Investigadora, 2014.

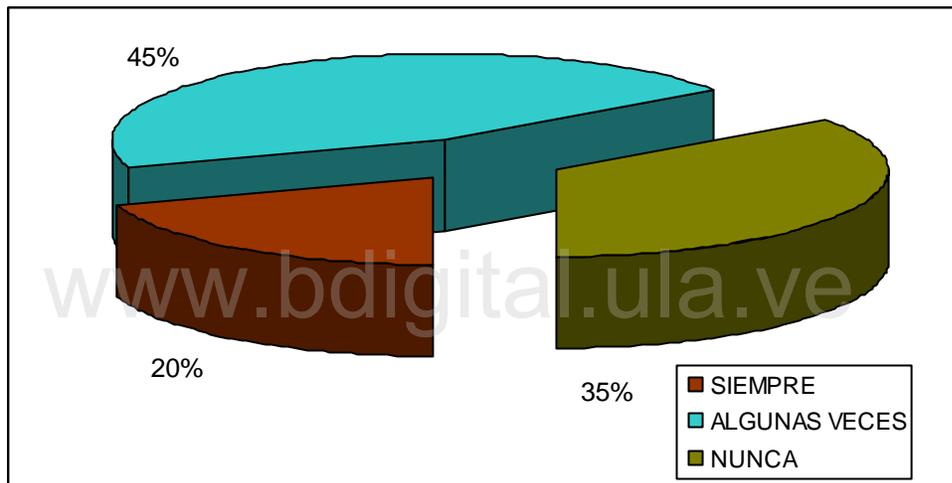
Se observa en el cuadro 5 y en el gráfico 3 que un 100% de los encuestados manifestó que nunca la gerencia de crédito le facilita material divulgativo a las PYMES con respecto a las obligaciones tributarias que deben cumplir. Evidenciándose de estos resultados que el talento humano de la Gerencia de Crédito del FOMDES considera, que la gerencia de crédito no le facilita material divulgativo a las PYMES con respecto a las obligaciones tributarias que deben cumplir.

**Cuadro 6: Manejo de información actualizada.**

ÍTEM		Siempre		Algunas Veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
4	¿Maneja usted información actualizada sobre las obligaciones tributarias de las PYMES?	04	20%	09	45%	07	35%

Fuente: La Investigadora, 2014.

**Gráfico 4: Manejo de información actualizada.**



Fuente: La Investigadora, 2014.

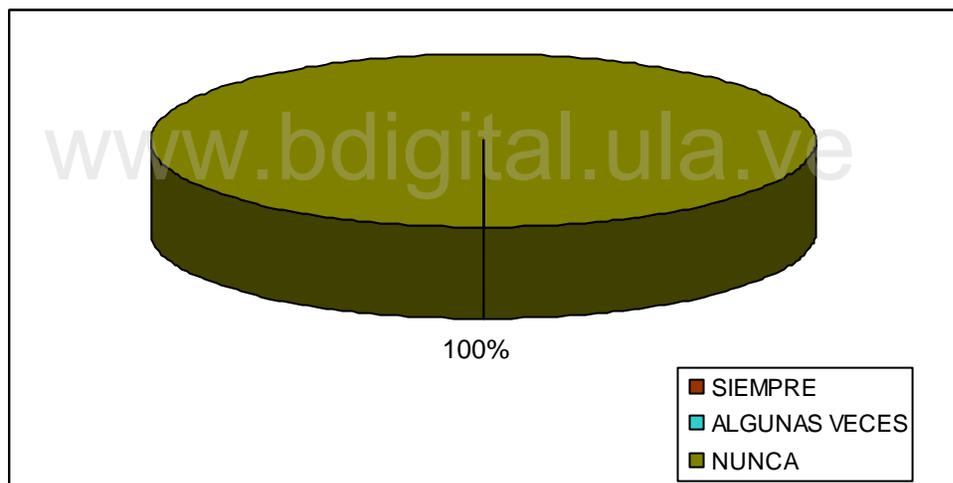
En el cuadro 6 y gráfico 4 se aprecia que un 45% de los informantes indicó que algunas veces Maneja usted información actualizada sobre las obligaciones tributarias de las PYMES. Por su parte, otro 35% refirió nunca, y un 20% dijo siempre. Infiriéndose de estos resultados que el talento humano de la Gerencia de Crédito del FOMDES no maneja información actualizada sobre las obligaciones tributarias de las PYMES.

**Cuadro 7: Realización de actividades de formación académica y eventos de actualización.**

ÍTEM		Siempre		Algunas Veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
5	¿La institución realiza actividades de formación académica y eventos de actualización relacionados con el área de tributos?	0	0%	0	0%	20	100%

Fuente: La Investigadora, 2014.

**Gráfico 5: Realización de actividades de formación académica y eventos de actualización.**



Fuente: La Investigadora, 2014.

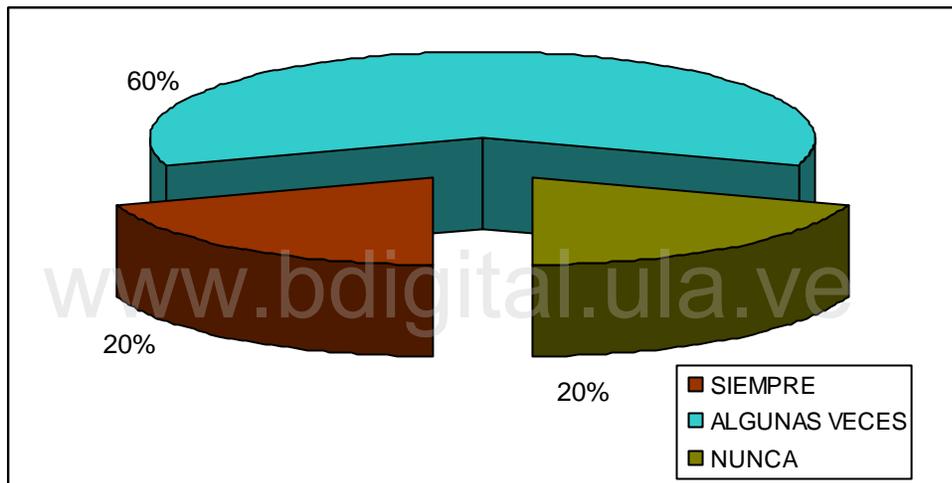
Tanto en el cuadro 7 como en el gráfico 5 se observa que un 100% de los encuestados manifestó que nunca la institución realiza actividades de formación académica y eventos de actualización relacionados con el área de tributos. Enseñando estos resultados que para el talento humano de la Gerencia de Crédito del FOMDES, la institución no realiza actividades de formación académica y eventos de actualización relacionados con el área de tributos

**Cuadro 8: Conocimiento sobre mecanismos de orientación tributaria.**

ÍTEM		Siempre		Algunas Veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
6	¿Conoce de algunos mecanismos, que le permitirían orientar a las PYMES en cuanto a sus obligaciones tributarias?	04	20%	12	60%	04	20%

Fuente: La Investigadora, 2014.

**Gráfico 6: Conocimiento sobre mecanismos de orientación tributaria.**



Fuente: La Investigadora, 2014.

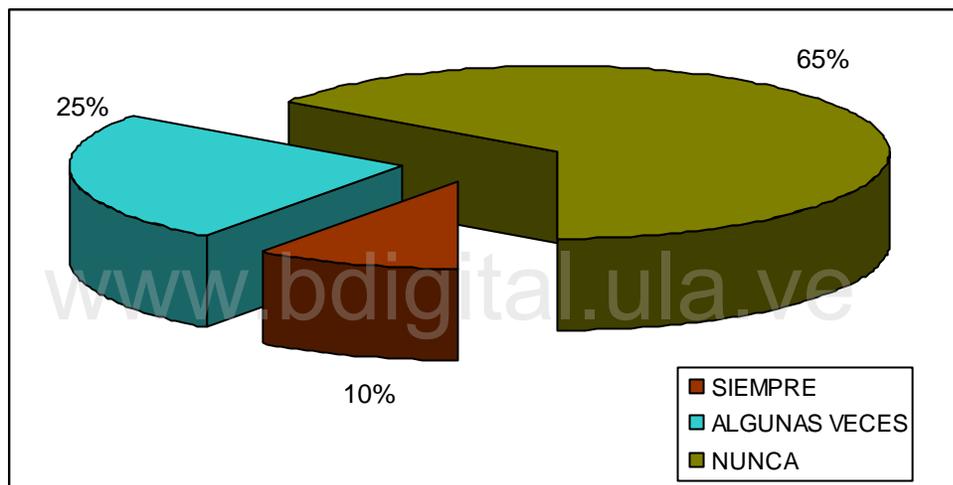
Los resultados expuestos en el cuadro 8 y gráfico 6, se aprecia que un 60% de la población estudiada señaló que algunas veces conoce de algunos mecanismos, que le permitirían orientar a las PYMES en cuanto a sus obligaciones tributarias. Mientras que un 20% mencionó siempre y otro 20% nunca. Coligiéndose de estos resultados que el talento humano de la Gerencia de Crédito del FOMDES, no tiene conocimiento sobre mecanismos, que le permitan orientar a las PYMES en cuanto a sus obligaciones tributarias.

**Cuadro 9: Disposición de mecanismos de actualización.**

ÍTEM		Siempre		Algunas Veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
7	¿La gerencia de crédito dispone de mecanismos de actualización sobre las obligaciones tributarias de las PYMES?	02	10%	05	25%	13	65%

Fuente: La Investigadora, 2014.

**Gráfico 7: Disposición de mecanismos de actualización.**



Fuente: La Investigadora, 2014.

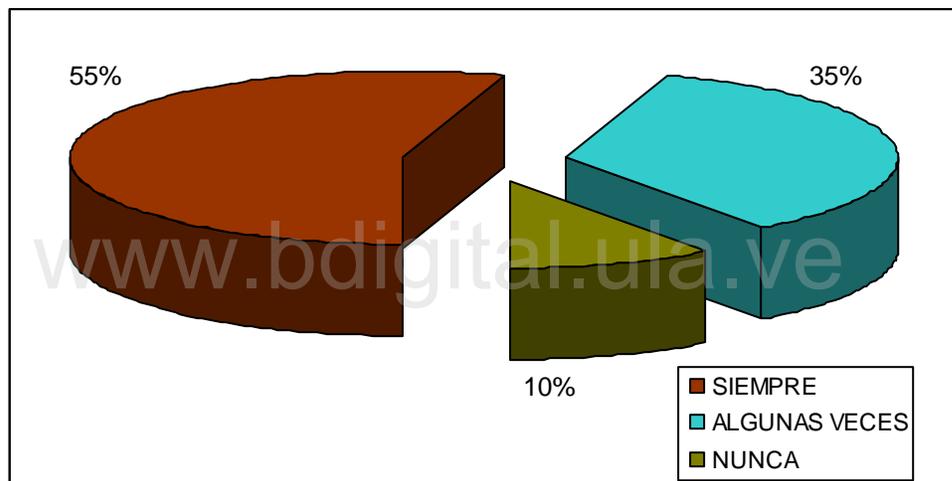
La información revelada en el cuadro 9 y en el gráfico 7 indica que un 65% de los encuestados dijo que nunca la gerencia de crédito dispone de mecanismos de actualización sobre las obligaciones tributarias de las PYMES. En tanto que un 25% refirió algunas veces y otro 10% siempre. Representando estos resultados que para el talento humano de la Gerencia de Crédito del FOMDES, ésta no dispone de mecanismos de actualización sobre las obligaciones tributarias de las PYMES.

**Cuadro 10: Mecanismos de socialización, inducción y entrenamiento.**

ÍTEM		Siempre		Algunas Veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
8	¿Considera que en la orientación que ofrece a las PYMES debe contar con mecanismos de socialización, inducción y entrenamiento?	11	55%	07	35%	02	10%

Fuente: La Investigadora, 2014.

**Gráfico 8: Mecanismos de socialización, inducción y entrenamiento.**



Fuente: La Investigadora, 2014.

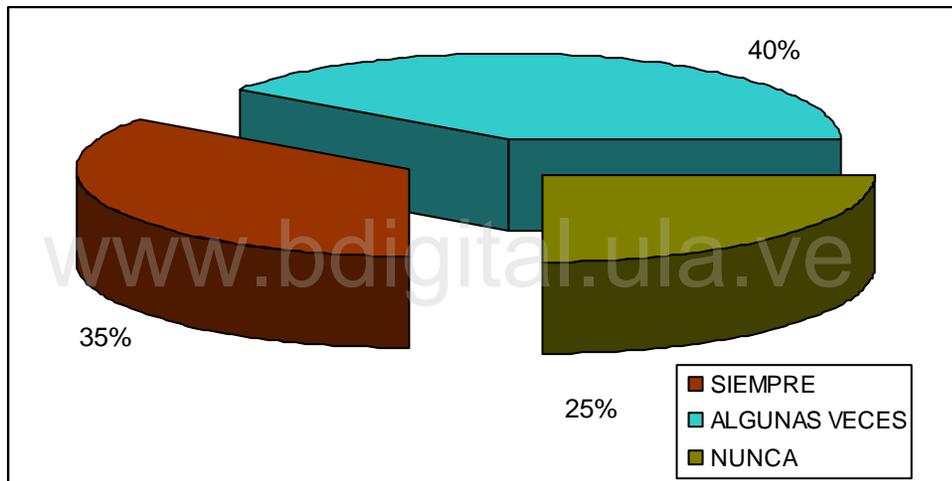
Los datos expuestos en el cuadro 10 y en el gráfico 8 reflejan que un 55% de los informantes señaló que siempre considera que en la orientación que ofrece a las PYMES debe contar con mecanismos de socialización, inducción y entrenamiento. Por su parte, un 35% manifestó algunas veces y otro 10% nunca. Concluyéndose de estos resultados que el talento humano de la Gerencia de Crédito del FOMDES, considera que en la orientación que ofrece a las PYMES sí se debe contar con mecanismos de socialización, inducción y entrenamiento.

**Cuadro 11: Existencia de personal capacitado para la orientación.**

ÍTEM		Siempre		Algunas Veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
9	¿La institución cuenta con personal capacitado para la orientación en relación a las obligaciones tributarias de las PYMES?	07	35%	08	40%	05	25%

Fuente: La Investigadora, 2014.

**Gráfico 9: Existencia de personal capacitado para la orientación.**



Fuente: La Investigadora, 2014.

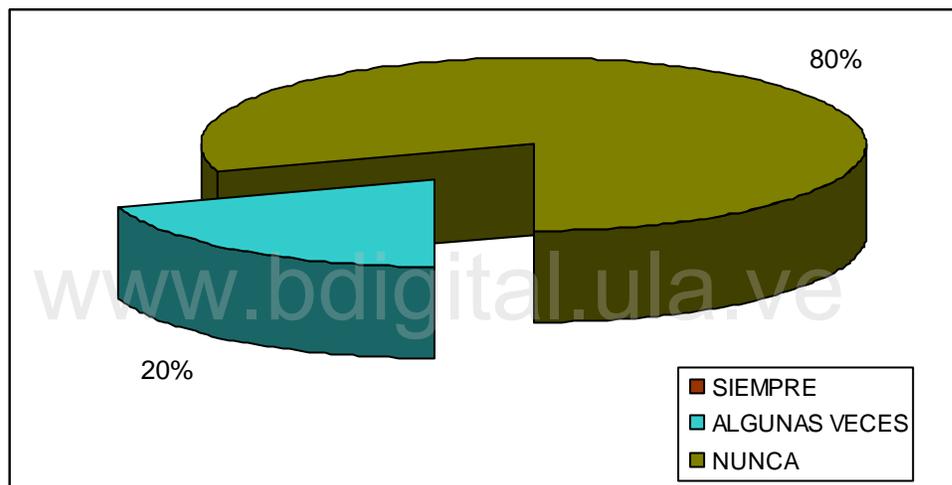
Se observa en el cuadro 11 y en el gráfico 9 que un 40% de la población estudiada expresó que algunas veces la institución cuenta con personal capacitado para la orientación en relación a las obligaciones tributarias de las PYMES. En tanto que 35% refirió siempre y otro 25% nunca. Desprendiéndose de estos resultados que de acuerdo al talento humano de la Gerencia de Crédito del FOMDES, la institución no cuenta con personal capacitado para la orientación en relación a las obligaciones tributarias de las PYMES.

**Cuadro 12: Uso de la planificación tributaria.**

ÍTEM		Siempre		Algunas Veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
10	¿La institución procura que las PYMES utilicen el proceso de planificación tributaria?	0	0%	04	20%	16	80%

Fuente: La Investigadora, 2014.

**Gráfico 10: Uso de la planificación tributaria.**



Fuente: La Investigadora, 2014.

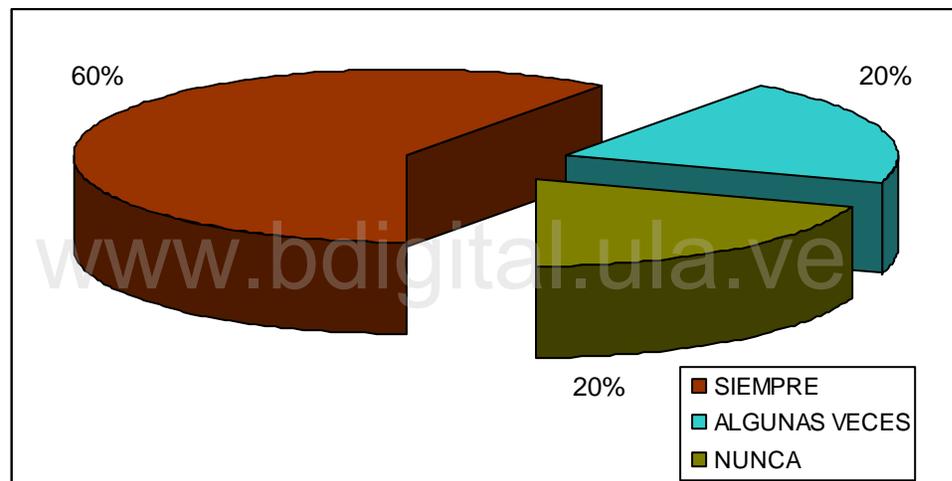
Los datos presentados en el cuadro 12 y en el gráfico 10 revelan que un 80% de los informantes dijo que nunca la institución procura que las PYMES utilicen el proceso de planificación tributaria. Mientras que un 20% manifestó algunas veces. Infiriéndose de estos resultados que para el talento humano de la Gerencia de Crédito del FOMDES, la institución no procura que las PYMES utilicen el proceso de planificación tributaria.

**Cuadro 13: Solicitud de asesoramiento.**

ÍTEM		Siempre		Algunas Veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
11	¿Los beneficiarios solicitan asesoramiento en relación a las obligaciones tributarias que deben cumplir las PYMES?	12	60%	04	20%	04	20%

Fuente: La Investigadora, 2014.

**Gráfico 11: Solicitud de asesoramiento.**



Fuente: La Investigadora, 2014.

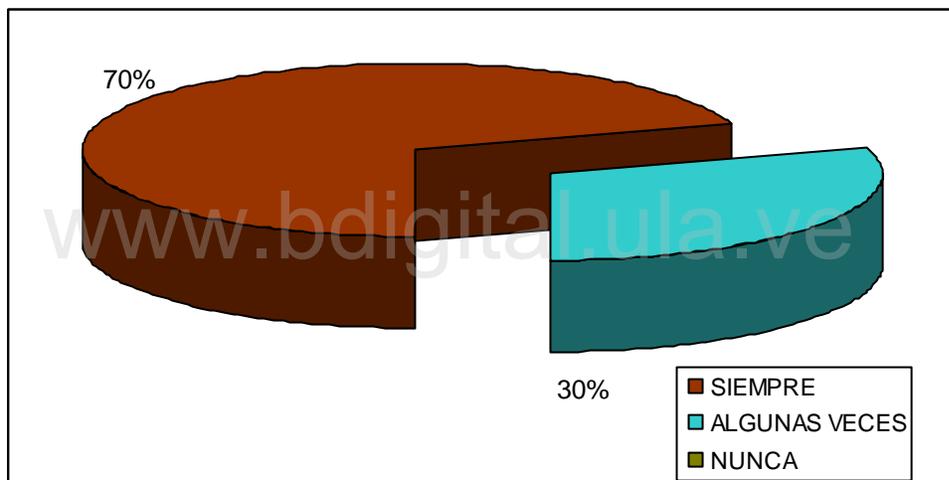
En el cuadro 13 y en el gráfico 111 se muestra que un 60% de la población estudiada refirió que siempre los beneficiarios solicitan asesoramiento en relación a las obligaciones tributarias que deben cumplir las PYMES. En cambio, un 20% señaló algunas veces y otro 20% nunca. Demostrando estos resultados que para el talento humano de la Gerencia de Crédito del FOMDES, los beneficiarios si solicitan asesoramiento en relación a las obligaciones tributarias que deben cumplir las PYMES.

**Cuadro 14: Talleres de inducción como forma de asesoramiento para las PYMES.**

ÍTEM		Siempre		Algunas Veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
12	¿Considera que los talleres de inducción es una forma de ofrecer asesoramiento a las PYMES para que cumplan con sus obligaciones tributarias?	14	70%	06	30%	0	0%

Fuente: La Investigadora, 2014.

**Gráfico 12: Talleres de inducción como forma de asesoramiento para las PYMES.**



Fuente: La Investigadora, 2014.

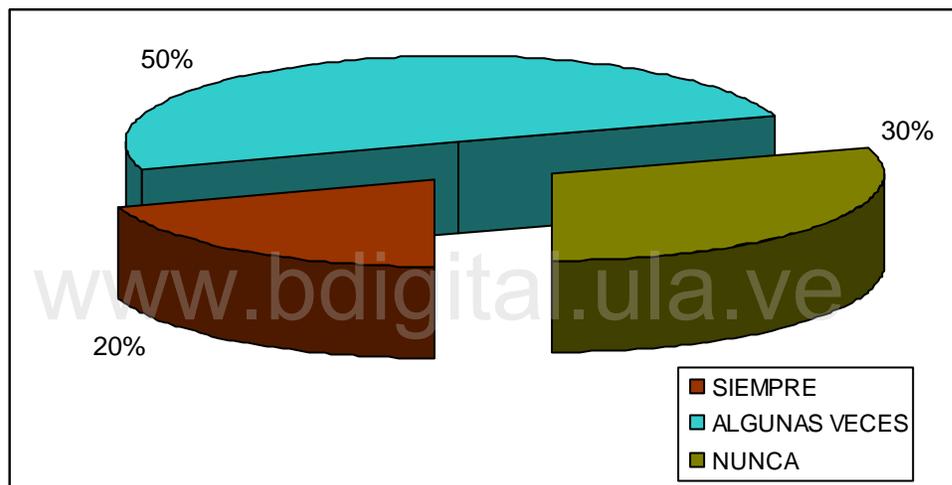
Tanto en el cuadro 14 como en el gráfico 12 se observa que un 70% de los informantes dijo que siempre Considera que los talleres de inducción es una forma de ofrecer asesoramiento a las PYMES para que cumplan con sus obligaciones tributarias. En tanto que 30% manifestó algunas veces. Enseñando estos resultados que el talento humano de la Gerencia de Crédito del FOMDES, considera que los talleres de inducción sí es una forma de ofrecer asesoramiento a las PYMES para que cumplan con sus obligaciones tributarias.

**Cuadro 15: Nivel académico y asesoramiento.**

ÍTEM		Siempre		Algunas Veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
13	¿Considera que el nivel académico del personal condiciona el asesoramiento a las PYMES en materia tributaria?	04	20%	10	50%	06	30%

Fuente: La Investigadora, 2014.

**Gráfico 13: Nivel académico y asesoramiento.**



Fuente: La Investigadora, 2014.

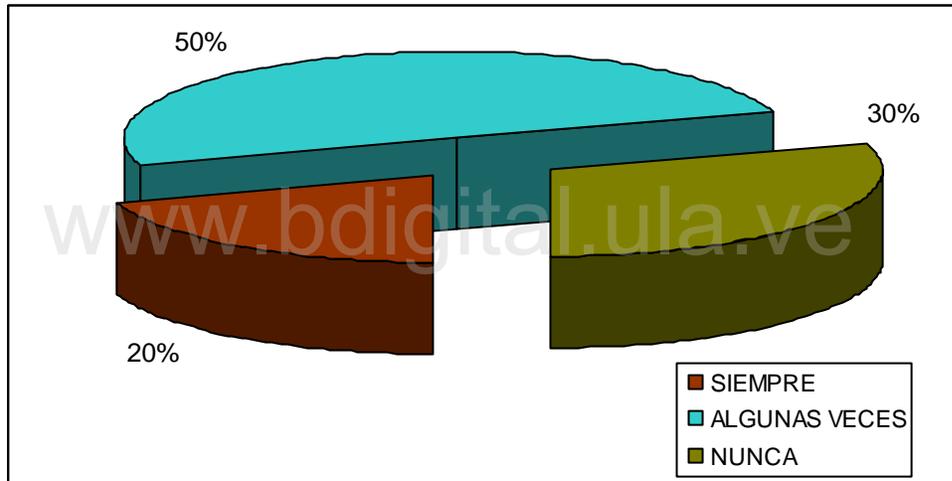
En el cuadro 15 y en el gráfico 13 se muestra que un 50% de la población estudiada indicó que algunas veces considera que el nivel académico del personal condiciona el asesoramiento a las PYMES en materia tributaria. Sin embargo, otro 30% manifestó nunca y un 20% siempre. Expresando estos resultados que el talento humano de la Gerencia de Crédito del FOMDES, considera que el nivel académico del personal no condiciona el asesoramiento a las PYMES en materia tributaria.

**Cuadro 16: Asesoramiento y análisis de alternativas.**

ÍTEM		Siempre		Algunas Veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
14	¿Al dar asesoramiento a las PYMES permite que los beneficiarios analicen las posibles alternativas en relación al cumplimiento de sus obligaciones tributarias?	04	20%	10	50%	06	30%

Fuente: La Investigadora, 2014.

**Gráfico 14: Asesoramiento y análisis de alternativas.**



Fuente: La Investigadora, 2014.

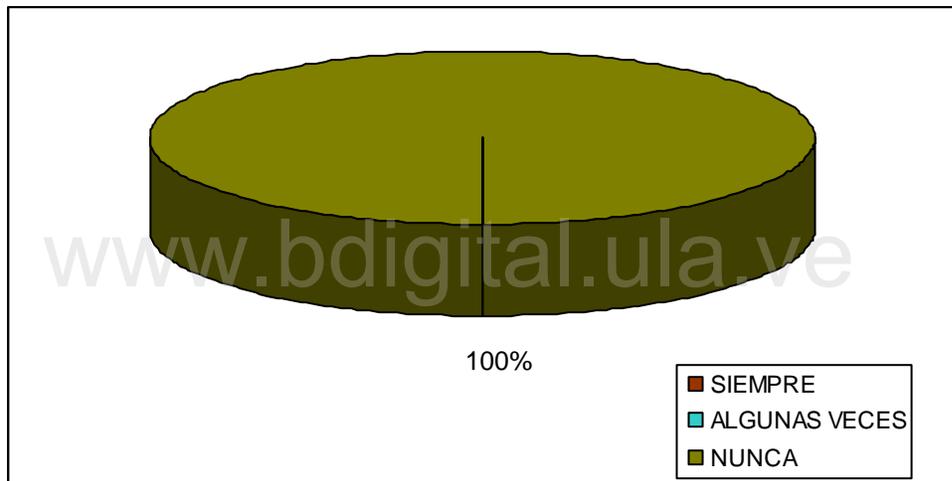
La información expuesta en el cuadro 16 y en el gráfico 15 refleja que un 50% de los encuestados refirió que algunas veces al dar asesoramiento a las PYMES permite que los beneficiarios analicen las posibles alternativas en relación al cumplimiento de sus obligaciones tributarias. Mientras que 30% dijo nunca y un 20% siempre. Evidenciándose de estos resultados que el talento humano de la Gerencia de Crédito del FOMDES, al dar asesoramiento a las PYMES no permite que los beneficiarios analicen las posibles alternativas en relación al cumplimiento de sus obligaciones tributarias.

**Cuadro 17: Manejo de modelos estandarizados.**

ÍTEM		Siempre		Algunas Veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
15	¿La institución maneja modelos estandarizados sobre el asesoramiento tributario a las PYMES para que estas cumplan sus obligaciones tributarias?	0	0%	0	0%	20	100%

Fuente: La Investigadora, 2014.

**Gráfico 15: Manejo de modelos estandarizados.**



Fuente: La Investigadora, 2014.

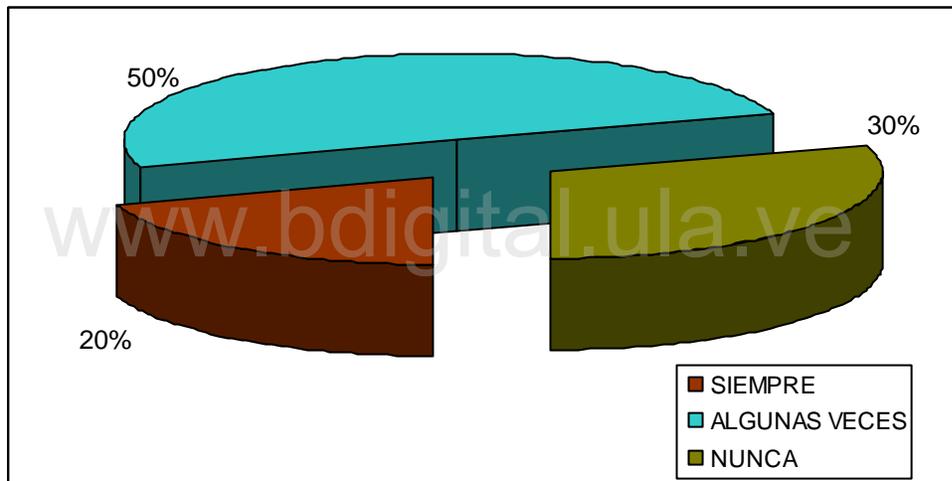
En la información presentada en el cuadro 17 y gráfico 15 se observa que el 100% de los informantes señaló que nunca la institución maneja modelos estandarizados sobre el asesoramiento tributario a las PYMES para que estas cumplan sus obligaciones tributarias. Demostrando estos resultados que de acuerdo al talento humano de la Gerencia de Crédito del FOMDES, la institución no maneja modelos estandarizados sobre el asesoramiento tributario a las PYMES para que estas cumplan sus obligaciones tributarias.

**Cuadro 18: Existencia de recursos para ofrecer asesoramiento tributario.**

ÍTEM		Siempre		Algunas Veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
16	¿La institución cuenta con los recursos necesarios para que el personal de la gerencia de crédito ofrezca el asesoramiento tributario requerido por las PYMES?	04	20%	10	50%	06	30%

Fuente: La Investigadora, 2014.

**Gráfico 16: Existencia de recursos para ofrecer asesoramiento tributario.**



Fuente: La Investigadora, 2014.

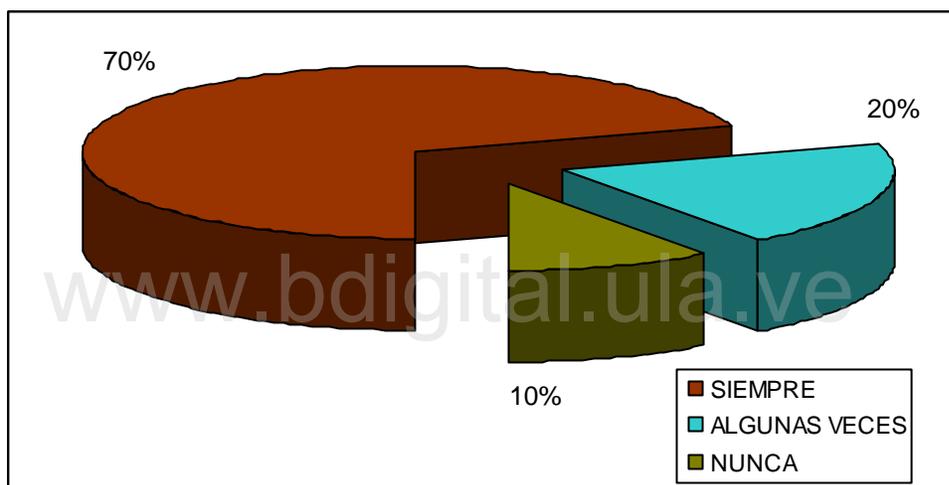
Los resultados expuestos en el cuadro 18 y en el gráfico 16 muestran que un 50% de la población estudiada manifestó que algunas veces la institución cuenta con los recursos necesarios para que el personal de la gerencia de crédito ofrezca el asesoramiento tributario requerido por las PYMES. Sin embargo, 30% refirió nunca y otro 20% siempre. Exponiendo estos resultados que para el talento humano de la Gerencia de Crédito del FOMDES, la institución no cuenta con los recursos necesarios para que el personal de la gerencia de crédito ofrezca el asesoramiento tributario requerido por las PYMES.

**Cuadro 19: Frecuencia del requerimiento de asesoramiento.**

ÍTEM		Siempre		Algunas Veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
17	¿Continuamente las PYMES requieren de la institución asesoramiento en materia tributaria?	14	70%	04	20%	02	10%

Fuente: La Investigadora, 2014.

**Gráfico 17: Frecuencia del requerimiento de asesoramiento.**



Fuente: La Investigadora, 2014.

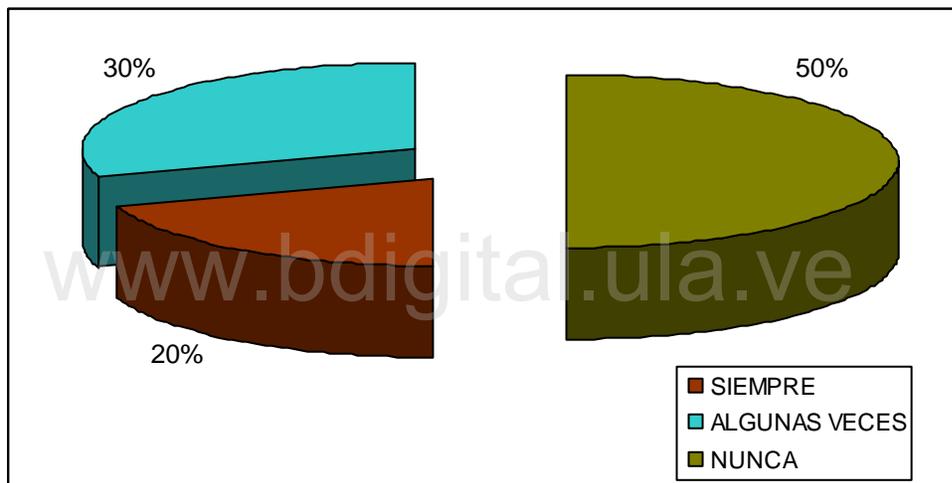
Tanto en el cuadro 19 como en el gráfico 17 se aprecia que un 70% de los encuestados refirió que siempre continuamente las PYMES requieren de la institución asesoramiento en materia tributaria. Aún cuando un 20% dijo algunas veces y otro 10% nunca. Indicando estos resultados que de acuerdo al talento humano de la Gerencia de Crédito del FOMDES, continuamente las PYMES sí requieren de la institución asesoramiento en materia tributaria.

**Cuadro 20: Seguimiento sobre el cumplimiento de las obligaciones tributarias.**

ÍTEM		Siempre		Algunas Veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
18	¿La institución da seguimiento a las PYMES en relación al cumplimiento sus obligaciones tributarias?	04	20%	06	30%	10	50%

Fuente: La Investigadora, 2014.

**Gráfico 18: Seguimiento sobre el cumplimiento de las obligaciones tributarias.**



Fuente: La Investigadora, 2014.

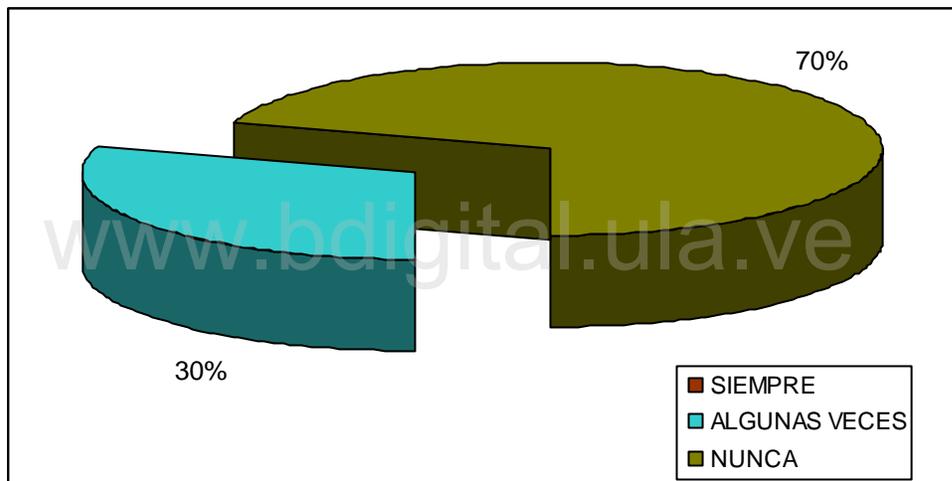
El cuadro 20 y el gráfico 18 muestran que un 50% de los informantes indicó que nunca la institución da seguimiento a las PYMES en relación al cumplimiento sus obligaciones tributarias. En cambio, 30% expuso algunas veces y 20% siempre. Concluyéndose en relación a estos resultados que para el talento humano de la Gerencia de Crédito del FOMDES, la institución no da seguimiento a las PYMES en relación al cumplimiento sus obligaciones tributarias.

**Cuadro 21: Realización de eventos para la actualización del talento humano.**

ÍTEM		Siempre		Algunas Veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
19	¿La institución realiza eventos periódicamente para la actualización de su talento humano en cuanto a obligaciones tributarias?	0	0%	06	30%	14	70%

Fuente: La Investigadora, 2014.

**Gráfico 19: Realización de eventos para la actualización del talento humano.**



Fuente: La Investigadora, 2014.

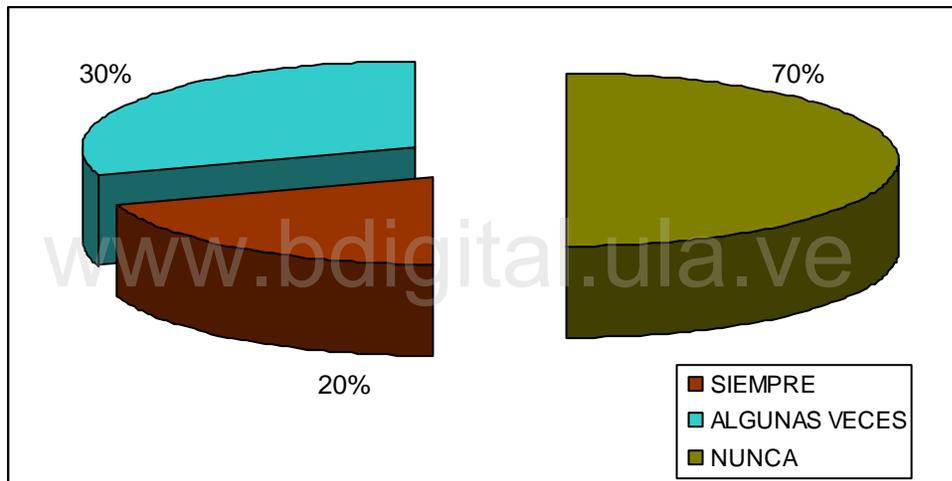
Los datos expresados en el cuadro 21 y en el gráfico 19 reflejan que un 70% de la población estudiada indicó que nunca la institución realiza eventos periódicamente para la actualización de su talento humano en cuanto a obligaciones tributarias. Mientras que un 30% dijo algunas veces. Enseñando estos resultados que de acuerdo al talento humano de la Gerencia de Crédito del FOMDES, la institución no realiza eventos periódicamente para la actualización de su talento humano en cuanto a obligaciones tributarias.

**Cuadro 22: Necesidad de personal especializado en materia tributaria.**

ÍTEM		Siempre		Algunas Veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
20	¿Considera que para ofrecer información a las PYMES en materia tributaria, es importante que el personal sea especialista en la materia?	04	20%	06	30%	10	70%

Fuente: La Investigadora, 2014.

**Gráfico 20: Necesidad de personal especializado en materia tributaria.**



Fuente: La Investigadora, 2014.

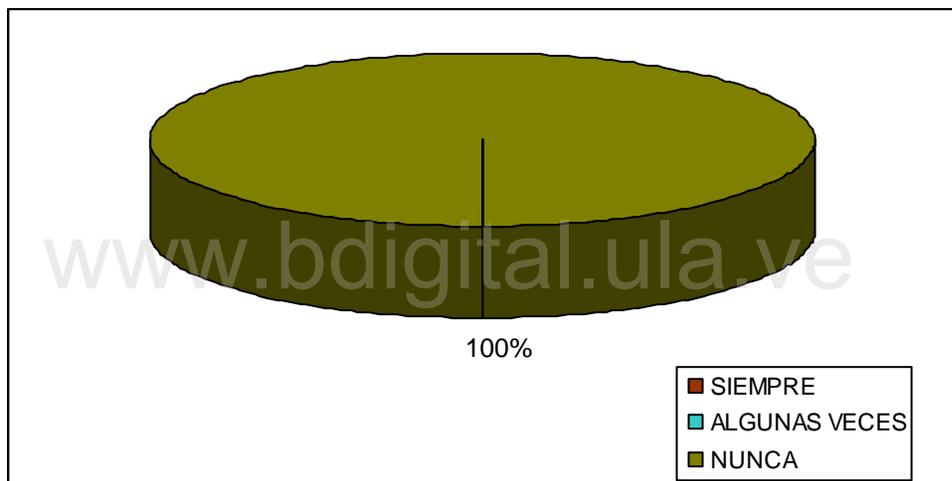
En el cuadro 22 y gráfico 20 se observa que un 70% de los encuestados refirió que nunca considera que para ofrecer información a las PYMES en materia tributaria, es importante que el personal sea especialista en la materia. En tanto que 30% señaló algunas veces y 20% siempre. Infiriéndose de estos resultados que el talento humano de la Gerencia de Crédito del FOMDES, considera que para ofrecer información a las PYMES en materia tributaria, no es importante que el personal sea especialista en la materia.

**Cuadro 23: Suministro de publicaciones periódicas en materia tributaria.**

ÍTEM		Siempre		Algunas Veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
21	¿La institución le suministra publicaciones periódicas relacionadas con la materia tributaria de las PYMES?	0	0%	0	0%	20	100%

Fuente: La Investigadora, 2014.

**Gráfico 21: Suministro de publicaciones periódicas en materia tributaria.**



Fuente: La Investigadora, 2014.

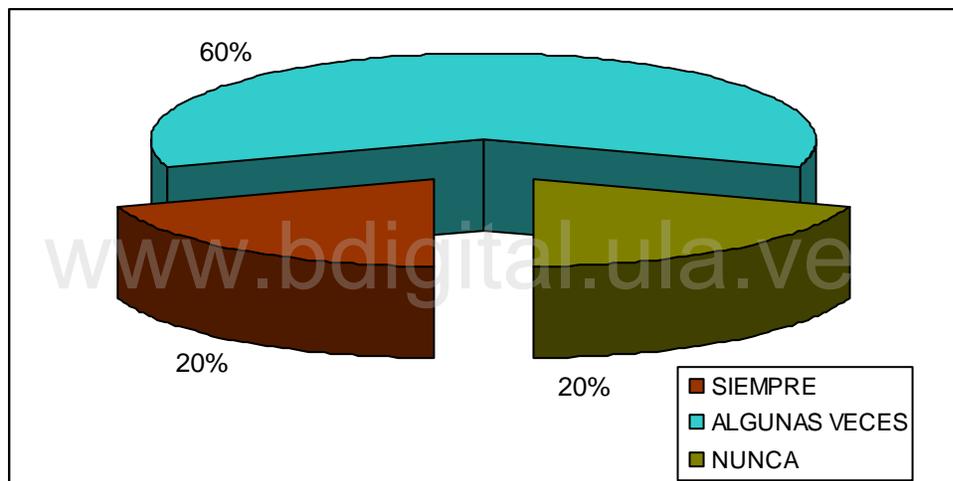
Los resultados revelados en el cuadro 23 y en el gráfico 21 indican que un 80% de los encuestados reveló que nunca la institución le suministra publicaciones periódicas relacionadas con la materia tributaria de las PYMES. Enseñando estos resultados que según el talento humano de la Gerencia de Crédito del FOMDES, la institución no le suministra publicaciones periódicas relacionadas con la materia tributaria de las PYMES.

**Cuadro 24: Conocimiento sobre mecanismos de control tributario.**

ÍTEM		Siempre		Algunas Veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
22	¿Tiene conocimiento sobre los mecanismos de control que pueden usar las PYMES para cumplir con sus obligaciones tributarias?	04	20%	12	60%	04	20%

Fuente: La Investigadora, 2014.

**Gráfico 22: Conocimiento sobre mecanismos de control tributario.**



Fuente: La Investigadora, 2014.

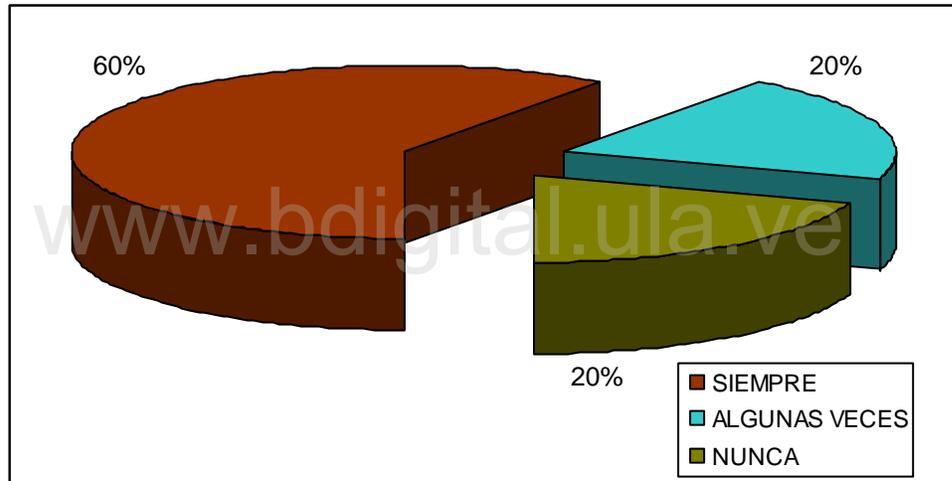
Tanto en el cuadro 24 y en el gráfico22 se observa que un 60% de los informantes manifestó que algunas veces tiene conocimiento sobre los mecanismos de control que pueden usar las PYMES para cumplir con sus obligaciones tributarias. Sin embargo, 20% mencionó siempre y otros 20% nunca. Señalando estos resultados que el talento humano de la Gerencia de Crédito del FOMDES, no tiene conocimiento sobre los mecanismos de control que pueden usar las PYMES para cumplir con sus obligaciones tributarias.

**Cuadro 25: Plan de capacitación y mejora del servicio.**

ÍTEM	Siempre		Algunas Veces		Nunca	
	F	%	F	%	F	%
23 ¿Considera que a partir de un plan de capacitación la institución puede lograr que su talento humano ofrezca un mejor servicio a las PYMES en materia tributaria?	12	60%	04	20%	04	20%

Fuente: La Investigadora, 2014.

**Gráfico 23: Plan de capacitación y mejora del servicio.**



Fuente: La Investigadora, 2014.

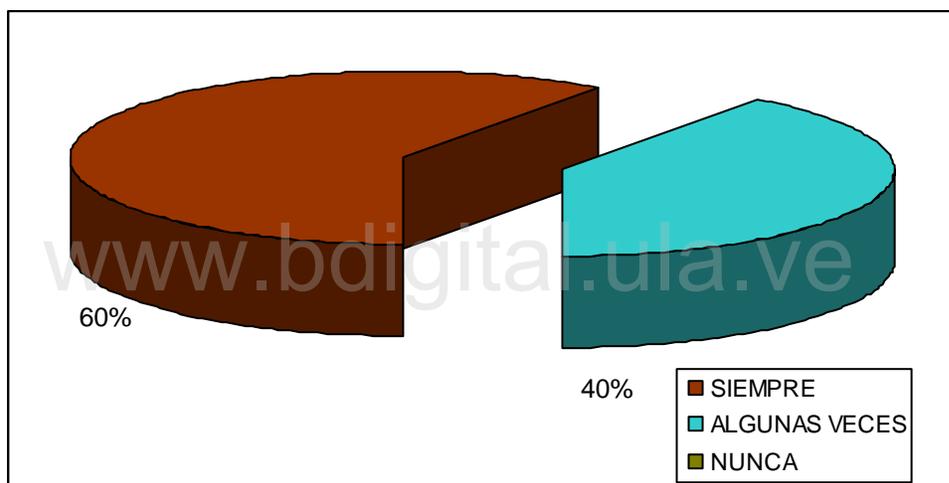
La información expuesta en el cuadro 25 y en el gráfico 23 revela que un 60% de los encuestados señaló que siempre considera que a partir de un plan de capacitación la institución puede lograr que su talento humano ofrezca un mejor servicio a las PYMES en materia tributaria. Mientras que un 20% dijo algunas veces y otro 20% nunca. Demostrando estos resultados que el talento humano de la Gerencia de Crédito del FOMDES, considera que a partir de un plan de capacitación la institución sí puede lograr que su talento humano ofrezca un mejor servicio a las PYMES en materia tributaria.

**Cuadro 26: Las reformas tributarias y la capacitación.**

ÍTEM		Siempre		Algunas Veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
24	¿A su juicio las actuales reformas demandan que el personal adscrito a la gerencia de crédito se capacite en materia tributaria?	12	60%	08	40%	0	0%

Fuente: La Investigadora, 2014.

**Gráfico 24: Las reformas tributarias y la capacitación.**



Fuente: La Investigadora, 2014.

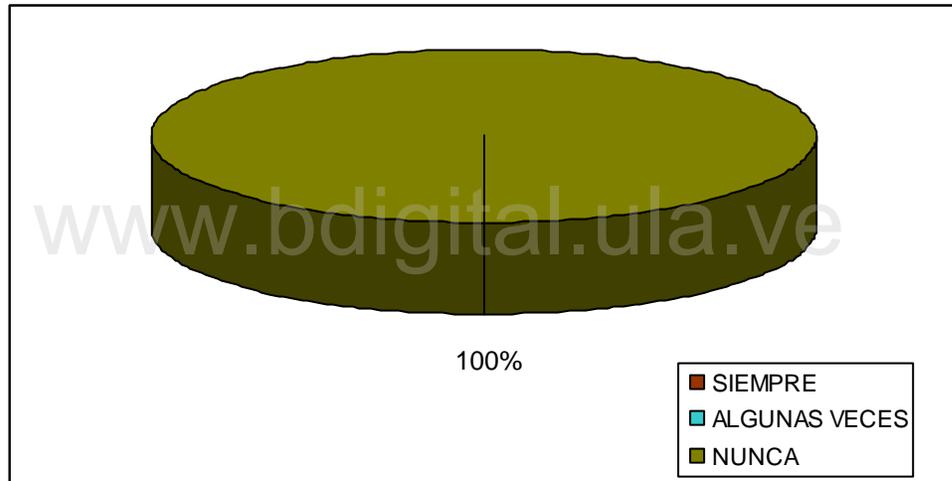
En la información presentada en el cuadro 26 y en el gráfico 24 se aprecia que un 60% de la población estudiada señaló que siempre a su juicio las actuales reformas demandan que el personal adscrito a la gerencia de crédito se capacite en materia tributaria. Aún cuando un 40% mencionó alguna vez. Reflejando estos resultados que a juicio del talento humano de la Gerencia de Crédito del FOMDES, las actuales reformas sí demandan que el personal adscrito a la gerencia de crédito se capacite en materia tributaria.

**Cuadro 27: Desarrollo de algún programa de capacitación.**

ÍTEM		Siempre		Algunas Veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
25	¿En la actualidad la institución desarrolla algún programa de capacitación ante los cambios que vienen presentando los impuestos en Venezuela?	0	0%	0	0%	20	100%

Fuente: La Investigadora, 2014.

**Gráfico 25: Desarrollo de algún programa de capacitación.**



Fuente: La Investigadora, 2014.

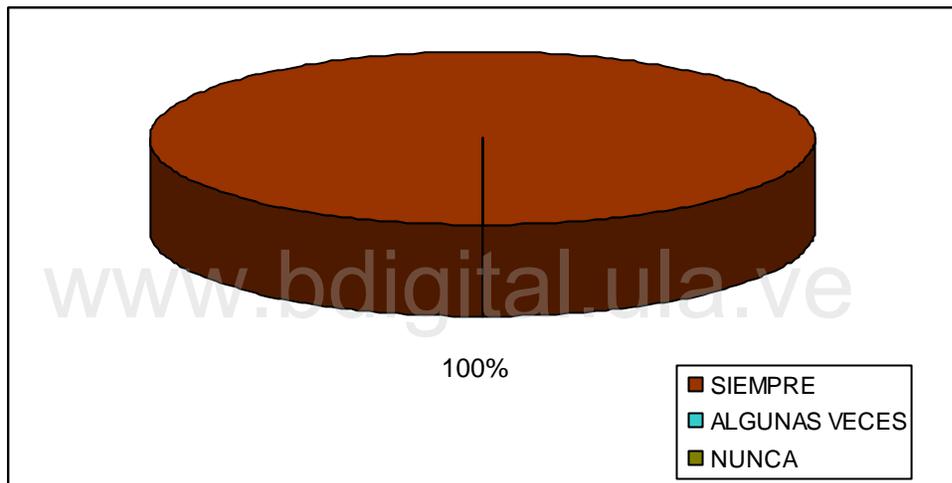
Los datos presentados en el cuadro 27 y en el gráfico 25 revelan que un 100% de los informantes manifestó que nunca en la actualidad la institución desarrolla algún programa de capacitación ante los cambios que vienen presentando los impuestos en Venezuela. Derivándose de estos resultados que para el talento humano de la Gerencia de Crédito del FOMDES, en la actualidad la institución no desarrolla algún programa de capacitación ante los cambios que vienen presentando los impuestos en Venezuela.

**Cuadro 28: Capacitación continua del talento humano.**

ÍTEM		Siempre		Algunas Veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
26	¿Considera que la institución debe ofrecer capacitación continua a su talento humano en materia tributaria?	20	100%	0	0%	0	0%

Fuente: La Investigadora, 2014.

**Gráfico 25: Capacitación continua del talento humano.**



Fuente: La Investigadora, 2014.

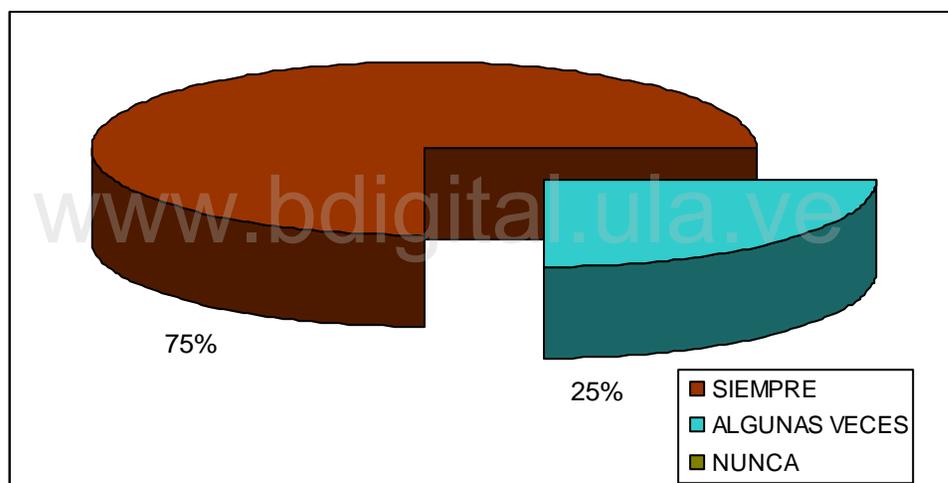
En el cuadro 28 y en el gráfico 25 se muestra que un 100% de la población estudiada refirió que siempre considera que la institución debe ofrecer capacitación continua a su talento humano en materia tributaria. Exponiendo estos resultados que el talento humano de la Gerencia de Crédito del FOMDES, considera que la institución debe ofrecer capacitación continua a su talento humano en materia tributaria.

**Cuadro 29: Plan de capacitación para la promoción y fortalecimiento de la cultura tributaria.**

ÍTEM		Siempre		Algunas Veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
27	¿La adopción de un plan de capacitación al talento humano del FOMDES permitiría promover y fortalecer la cultura tributaria en las PYMES?	15	75%	05	25%	0	0%

Fuente: La Investigadora, 2014.

**Gráfico 27: Plan de capacitación para la promoción y fortalecimiento de la cultura tributaria.**



Fuente: La Investigadora, 2014.

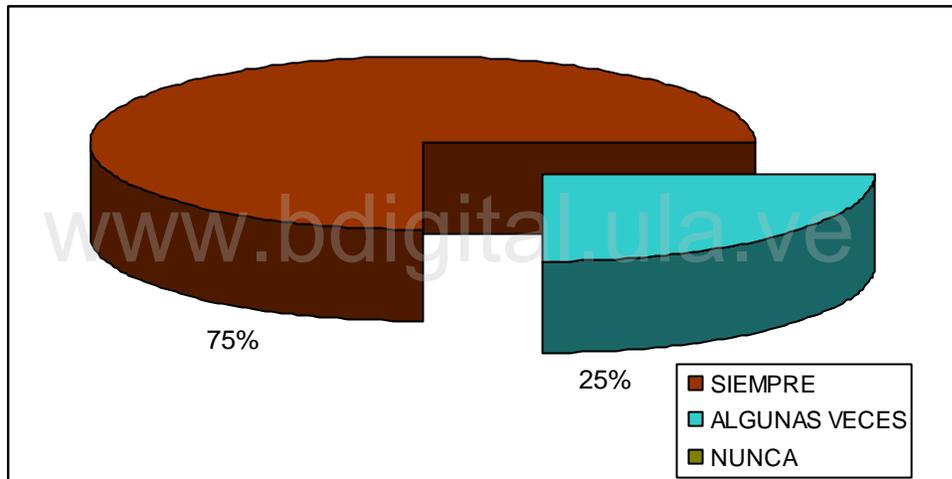
Tanto en el cuadro 29 como en el gráfico 27 se observa que un 75% de los informantes refirió que siempre la adopción de un plan de capacitación al talento humano del FOMDES permitiría promover y fortalecer la cultura tributaria en las PYMES. Aún cuando un 25% dijo algunas veces. Revelando estos resultados que de acuerdo al talento humano de la Gerencia de Crédito del FOMDES, la adopción de un plan de capacitación al talento humano del FOMDES sí permitiría promover y fortalecer la cultura tributaria en las PYMES.

**Cuadro 30: Plan de capacitación y la promoción de herramientas estratégicas de control y gestión tributaria.**

ÍTEM		Siempre		Algunas Veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
28	¿Considera que al adoptar la institución un plan de capacitación, su recurso humano estaría en capacidad de promover herramientas estratégicas de control y gestión tributaria en las PYMES?	15	75%	05	25%	0	0%

Fuente: La Investigadora, 2014.

**Gráfico 28: Plan de capacitación y la promoción de herramientas estratégicas de control y gestión tributaria.**



Fuente: La Investigadora, 2014.

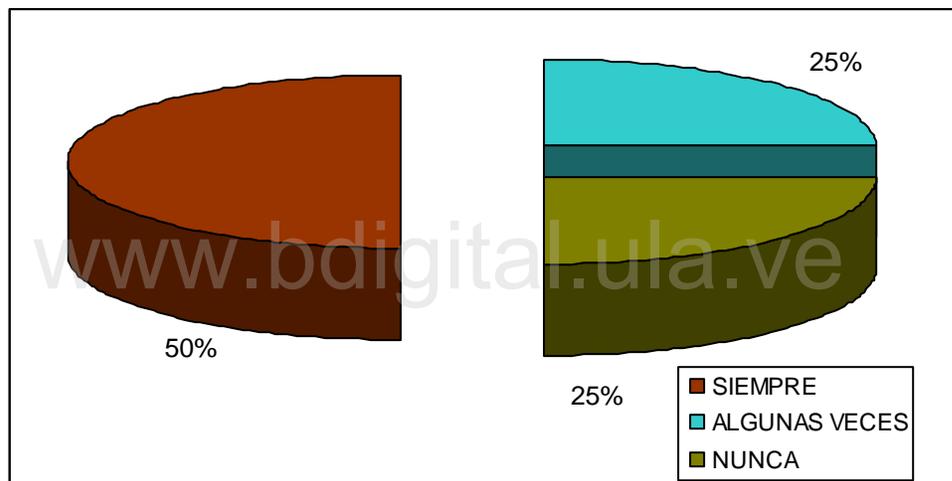
En el cuadro 30 y en el gráfico 28 se muestra que un 75% de los encuestados indicó que siempre considera que al adoptar la institución un plan de capacitación, su recurso humano estaría en capacidad de promover herramientas estratégicas de control y gestión tributaria en las PYMES. En tanto que un 25% dijo algunas veces. Interpretándose de estos resultados que el talento humano de la Gerencia de Crédito del FOMDES, considera que al adoptar la institución un plan de capacitación, su recurso humano sí estaría en capacidad de promover herramientas estratégicas de control y gestión tributaria en las PYMES

**Cuadro 31: El plan de capacitación y la minimización de los ilícitos tributarios.**

ÍTEM		Siempre		Algunas Veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
29	¿La propuesta de un plan de capacitación al talento humano del FOMDES minimizaría la comisión de ilícitos tributarios por las PYMES?	10	50%	05	25%	05	25%

Fuente: La Investigadora, 2014.

**Gráfico 29: El plan de capacitación y la minimización de los ilícitos tributarios.**



Fuente: La Investigadora, 2014

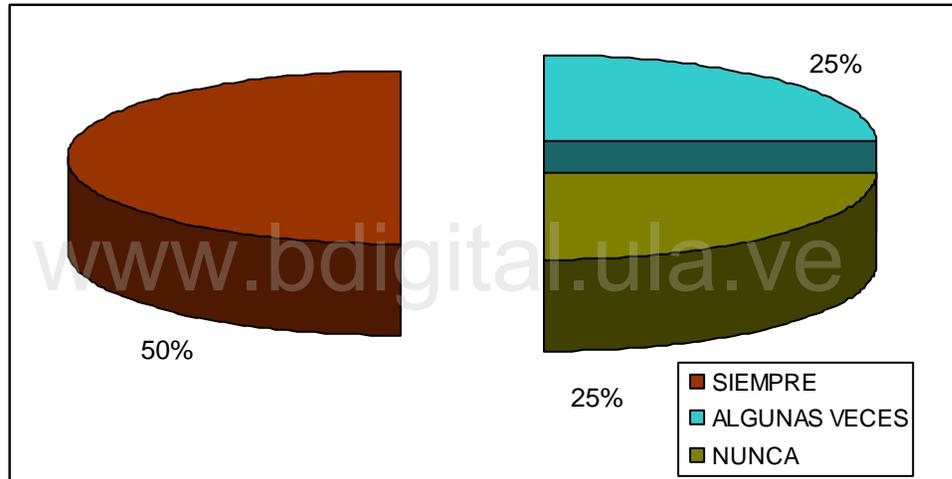
La información expuesta en el cuadro 31 y en el gráfico 29 refleja que un 50% de los informantes señaló que siempre la propuesta de un plan de capacitación al talento humano del FOMDES minimizaría la comisión de ilícitos tributarios por las PYMES. No obstante, un 25% dijo algunas veces y otro 25% nunca. Expresando estos resultados que de acuerdo al talento humano de la Gerencia de Crédito del FOMDES, la propuesta de un plan de capacitación al talento humano del FOMDES sí minimizaría la comisión de ilícitos tributarios por las PYMES.

**Cuadro 32: El plan de capacitación y la minimización de errores en la determinación de la obligación tributaria.**

ÍTEM		Siempre		Algunas Veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
30	¿Considera que con un plan de capacitación la institución podría ayudar a que las PYMES no incurran en errores al momento de determinar sus obligaciones tributarias?	10	50%	05	25%	05	25%

Fuente: La Investigadora, 2014.

**Gráfico 30: El plan de capacitación y la minimización de errores en la determinación de la obligación tributaria.**



Fuente: La Investigadora, 2014.

Tanto en el cuadro 31 como en el gráfico 32 se observa que un 50% de la población estudiada dijo que siempre considera que con un plan de capacitación la institución podría ayudar a que las PYMES no incurran en errores al momento de determinar sus obligaciones tributarias. Aún cuando un 25% refirió algunas veces y otros 25% nunca. Enseñando estos resultados que el talento humano de la Gerencia de Crédito del FOMDES, considera que con un plan de capacitación la institución sí podría ayudar a que las PYMES no incurran en errores al momento de determinar sus obligaciones tributarias.

## Análisis de los Resultados

Partiendo del trabajo de campo realizado mediante la aplicación de un cuestionario contentivo de treinta (30) preguntas con alternativas de respuesta cerrada correspondientes a la escala Likert: siempre, algunas veces y nunca; se logró conocer en relación a la **dimensión situación actual que presenta la capacitación tributaria**, con respecto al **indicador manejo de información** que para el talento humano del FOMDES:

- La Gerencia de Crédito no ofrece información sobre las obligaciones tributarias que deben cumplir las PYMES.

- En la gerencia de crédito no existe alguna cartelera informativa sobre las obligaciones tributarias de las PYMES.

- La gerencia de crédito no le facilita material divulgativo a las PYMES con respecto a las obligaciones tributarias que deben cumplir.

- La Gerencia de Crédito no maneja información actualizada sobre las obligaciones tributarias de las PYMES.

- La institución no realiza actividades de formación académica y eventos de actualización relacionados con el área de tributos

Infiriéndose con relación a estos resultados, que en la Gerencia de Crédito del FOMDES no se maneja información con respecto a las obligaciones tributarias que están llamadas a cumplir las PYMES, en razón que a estas empresas no se les entrega material divulgativo, ni existe una cartelera informativa en la sede de la Gerencia. Aunado al hecho que el talento humano de la institución no ofrece dicha información, ni maneja información actualizada en ese sentido, menos aún la institución les ha ofrecidos formación académica y de actualización sobre dicha materia.

Resultados sobre los que hay que indicar que el contribuyente debe conocer toda la información básica sobre su obligación tributario para el efectivo cumplimiento del pago de sus impuestos. Siendo la información o la

desinformación, elementos que de acuerdo a Robles (2002) se asocian a la cultura tributaria, sin embargo, como el propio autor lo expone, no es una tarea fácil, pues requiere la convergencia de políticas de control con políticas de carácter educativo, no sólo impartidas por el Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria, como ente recaudador de los tributos, sino por otras entidades, a fin de que se difunda la información necesaria lograr y recaudar los recursos que utilizará el Estado para planificar el gasto público, el cual, deberá financiar los servicios que la población solicita y espera del Gobierno.

En este orden, menciona el autor antes nombrado los contribuyentes deben entender que dar cumplimiento a sus obligaciones tributarias además de ser un deber ciudadano consagrado constitucionalmente, es una real y efectiva inversión en el país. A medida que los ingresos que el Estado percibe por concepto de tributos aumenten, la colectividad podrá obtener mayores beneficios y mejores servicios públicos en aras de obtener una mejor calidad de vida y de lograr la tan deseada y necesaria seguridad social.

Destaca Gómez (2010) que para reforzar la información tributaria, se requiere potenciar el carácter educativo, a través de:

1. Acciones de publicidad y difusión sobre los valores que deben motivar al ciudadano a cumplir con sus obligaciones tributarias;
2. Acciones de formación en valores ciudadanos y educación tributaria en el medio escolar y;
3. Acciones de formación de conciencia tributaria en colectividades específicas.

Asimismo, la Administración Tributaria (SENIAT) deberá, por medio de su Oficina de Divulgación Tributaria y en especial por la División de Asistencia al Contribuyente, planificar programas educativos no solo a nivel del contribuyente actual, sino del futuro contribuyente, el niño y el joven, de

quienes se espera, sean los que impulsen y mantengan la fortaleza de los planes de modernización del Estado.

Igualmente, bajo un enfoque innovador, Cortázar (2000) señala que el Estado requiere de un plan estratégico que permita la promoción e implementación de la cultura tributaria en los primeros niveles de educación, para lo cual se hace necesario su concurso y adaptación a los planes educativos que le son impartidos por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Mediante planes operativos, se deberá divulgar la cultura tributaria en la educación formal, con el propósito de afianzar los conocimientos de orden tributario en los futuros contribuyentes de impuestos. Dicho planteamiento es de vital importancia, toda vez que, el Estado venezolano en este momento necesita hacer del tributo de la ciudadanía su principal fuente de ingreso.

Los temas tributarios deben convertirse en un contenido de la enseñanza, la capacitación y la actualización puesto que son elementos constitutivos de la ciudadanía y están en íntima relación con la incorporación de valores y actitudes. El desarrollo de una cultura tributaria, asentada en principios éticos, forma una parte muy importante de la educación en y para la convivencia social y democrática.

La escuela, hoy por hoy, puede y debe implementar acciones hacia una cultura que incorpore el valor ético y cívico de la tributación. Es importante señalar que la Educación Tributaria no sólo es explicar a los alumnos por qué "se deben pagar los impuestos", sino además desarrollar actitudes de responsabilidad y compromiso frente al bien común y a las normas que regulan la convivencia, para esto, ni se puede ni se debe esperar que los ciudadanos sean adultos.

Con respecto a la **dimensión situación actual que presenta la capacitación tributaria, indicador adopción de mecanismos**, los resultados mostraron que para el talento humano del FOMDES:

- La Gerencia de Crédito, no tiene conocimiento sobre mecanismos, que le permitan orientar a las PYMES en cuanto a sus obligaciones tributarias.

- La Gerencia de Crédito no dispone de mecanismos de actualización sobre las obligaciones tributarias de las PYMES.

- La Gerencia de Crédito considera que en la orientación que ofrece a las PYMES sí se debe contar con mecanismos de socialización, inducción y entrenamiento.

- La Gerencia de Crédito no cuenta con personal capacitado para la orientación en relación a las obligaciones tributarias de las PYMES.

- La Gerencia de Crédito no procura que las PYMES utilicen el proceso de planificación tributaria.

Significando que en materia de adopción de mecanismos, en la gerencia de crédito no se adoptan mecanismos que promuevan y desarrollen el asesoramiento en materia tributaria para que las PYMES cumplan con esta obligación.

En este sentido, hay que traer a consideración lo expuesto por Pérez (2010) sobre la importancia que tiene la promoción y desarrollo de los impuestos a partir de su divulgación y concientización, siendo necesario el uso de técnicas de información y motivación, y el apoyo de aliados estratégicos, teniendo en cuenta que los contribuyentes en su mayoría no cuentan con el nivel adecuado de Educación Tributaria para el manejo adecuado de los conceptos jurídicos-tributarios, y generar así un entendimiento de toda la problemática que les genera actualmente el desconocimiento, y la cual se irá acentuando en el futuro, de no tomarse las previsiones adecuadas. A este fin propone como mecanismos los siguientes:

- Lugar o Infraestructura de Aplicación actividades de capacitación y actualización: Es importante contar con espacios que permitan la facilidad de transmisión de la información,

- Instructores y Profesionales: Contar con la plantilla de Profesionales y de los contribuyentes, y así poder capacitarlos en su totalidad, a fin de que sirvan como agentes multiplicadores de la información recibida, para hacerles llegar a aquellas personas las cuales no fueron capacitadas.

- Producción del Material Didáctico: Estos materiales facilitarán y van a favorecer la aplicación de la técnicas de motivación e información para el apoyo en el proceso de transmitir conocimientos, para esto se debe recoger toda la información posible, con relación a la problemática en la comunidad y las actividades a realizarse, donde se va a analizar y se va a adaptar a los sectores. Los diferentes materiales que se van a utilizar en las distintas actividades a ser realizadas por parte de los técnicos o facilitadores que se recomiendan serían afiches, trípticos, vallas, folletos, pancartas, presentaciones en video Beam, talleres y discusiones; estos serán presentados con un lenguaje sencillo y claro, utilizando palabras comunes y locales, para que los mensajes sean comprendidos de la mejor manera.

- Elaboración de Insumos Básicos: Para el logro de un plan de actualización y capacitación se debe contar con una serie de instrumentos de información, comunicación y educación que faciliten la enseñanza. Para la selección de estos insumos se tomará en cuenta el público receptor y el objetivo del plan, debiendo ser presentados en un lenguaje sencillo y claro, para que los contribuyentes que no cuenten con un nivel de educación tributaria, puedan entender lo que se tiene planteado, estos insumos podrían a ser: Tríptico sobre los Tributos, Tríptico sobre los Tipos de Tributos; Tríptico sobre los diferentes conceptos tributarios y las consecuencias de la falta de cultura Tributaria; Afiches de la importancia de poseer conocimientos tributarios, entre otros.

- Adiestramiento a los contribuyentes: Para la aplicación de un plan de actualización o capacitación, se usarán técnicas de información y motivación en el marco de un proceso divulgativo, las cuales van a facilitar la

enseñanza-aprendizaje. Estas consistirán en: aplicación de charlas y talleres, por ser estas actividades, una estrategia adecuada para la capacitación de los grupos.

En relación a la **dimensión situación actual que presenta la capacitación tributaria, indicador tipos de asesoramiento**, los resultados llevaron a conocer que para el talento humano del FOMDES:

- En la Gerencia de Crédito, los beneficiarios si solicitan asesoramiento en relación a las obligaciones tributarias que deben cumplir las PYMES.

- La Gerencia de Crédito considera que los talleres de inducción sí es una forma de ofrecer asesoramiento a las PYMES para que cumplan con sus obligaciones tributarias.

- La Gerencia de Crédito considera que el nivel académico del personal no condiciona el asesoramiento a las PYMES en materia tributaria.

Resultados sobre los que se infiere que aún cuando las PYMES solicitan el asesoramiento en relación a sus obligaciones tributaria, la institución debería desarrollar talleres de inducción, ya que su talento humano está consciente que la información requerida, no necesariamente requiere del personal una preparación académica específica en la materia.

Sobre este resultado hay que mencionar lo expuesto por Maza (1998) sobre que el asesoramiento en materia tributaria requiere que quien lo ofrece reciba formación bien sea bajo la forma de Charlas, Conferencias, Foros, Talleres de inducción, entre otros, a fin de que éste mejore sus conocimientos, y pueda promover el fortalecimiento de las relaciones entre el Colectivo y el Estado para fomentar una participación que active el nacimiento de una cultura tributaria local.

Para ello, es imprescindible que en coordinación con la Administración Tributaria se realicen las actividades como:

- i) Realizar charlas en materia tributaria a Asociaciones, Universidades e Institutos docentes, entre otras instituciones;

ii) Realizar encuentros de asistencia a fin de unificar criterios con relación a la información y programas de asistencia;

iii) Realizar conferencias, foros y seminarios, como formas de motivación y recuperación de información confrontada;

iv) Organizar y ejecutar Congresos de intercambio de experiencias con Municipios, Estados y/o países que trabajan en el ámbito de la cultura tributaria;

v) Vincularse con instituciones públicas, empresas privadas y la sociedad civil para organizar y ejecutar ciclos de conferencias en el ámbito de las finanzas públicas y el sistema tributario con esquemas de animación visual y recuperación de contenidos;

vi) Crear nuevos espacios temáticos y programáticos socio culturales para la investigación, la creatividad, la sana discusión y la confrontación;

vii) Realizar talleres grupales para el mejoramiento de los conocimientos y materias tributarias; y

viii) Realizar ferias de difusión tributaria. Estas ferias son un medio alternativo de comunicación destinado a fomentar la conciencia tributaria a escala masiva en la población de una determinada localidad, atendiendo las necesidades de información, educación y entretenimiento de los asistentes, pudiendo utilizarse diferentes recursos de información y entretenimiento: Servicio de orientación tributaria (puestos de atención de consultas), paneles con información tributaria (privilegiando recursos gráficos e historietas), folletería, concursos sobre temas tributarios, juego en computadora sobre temas tributarios y funciones de teatro para niños con temas tributarios.

Por otra parte es menester señalar que el SENIAT debe tener en cada una de las Gerencias Regionales de Tributos Internos, divisiones de Asistencia al Contribuyente, las cuales no sólo presten asistencia a los contribuyentes que van y se dirigen a la sede de la región para realizar sus consultas, sino que además esas Divisiones de Asistencia al Contribuyente,

deberían organizar foros, charlas y conferencias a los contribuyentes que así lo pidan, de modo de darles conocimientos tributarios. De esta manera, a los contribuyentes se les facilitaría el cumplimiento de sus obligaciones y por ende se incrementaría su cultura tributaria.

En relación a la **dimensión situación actual que presenta la capacitación tributaria, indicador calidad del asesoramiento** los resultados de la investigación pusieron en evidencia que para el talento humano del FOMDES:

- La Gerencia de Crédito al dar asesoramiento a las PYMES no permite que los beneficiarios analicen las posibles alternativas en relación al cumplimiento de sus obligaciones tributarias.

- La Gerencia de Crédito no maneja modelos estandarizados sobre el asesoramiento tributario a las PYMES para que estas cumplan sus obligaciones tributarias.

- La Gerencia de Crédito no cuenta con los recursos necesarios para que el personal de la gerencia de crédito ofrezca el asesoramiento tributario requerido por las PYMES.

Ante estos resultados hay que señalar que no existe calidad en el asesoramiento tributación ofrecido por la Gerencia de Crédito a las PYMES, ya que como lo refieren Aramayo y Aguirre (2014) para que exista calidad en el asesoramiento tributario, se requiere que éste sea permanente y se dirijan a la planificación y apoyo a la gerencia de una empresa para la toma de decisiones, debiendo en consecuencia, comprender:

- La atención de consultas sobre temas impositivos y/o provisionales en general que no requieran un estudio de carácter especial, incluyendo aquellas cuestiones que puedan resolverse mediante una comunicación ágil (conversación telefónica o una comunicación escrita informal).

- Consultoría impositiva y/o provisional de detalle, que incluye la atención de consultas de carácter especial.

- Reuniones programadas entre el personal de la empresa y el equipo asignado del departamento de tributos, con el objeto de analizar las implicancias impositivas y/o provisionales de sus operaciones.

Por otra parte, el cumplimiento del asesoramiento tributario, persigue los siguientes objetivos:

- Cumplimiento de las normas impositivas vigentes, que resulten aplicables a la actividad desarrollada por la empresa.

- Brindar apoyo a los ejecutivos de la empresa para la toma de decisiones a través del conocimiento de la correcta incidencia de los diversos gravámenes o normas que afectan su operatoria.

- Establecer un flujo de comunicación que permita mantener actualizado al personal de la empresa en los diversos aspectos tributarios.

En este sentido, los autores mencionados consideran que la planificación tributaria es un mecanismo que busca maximizar la utilidad del contribuyente después de los impuestos, empleando una forma de organización societaria o de operación que permita disminuir la carga tributaria sin infringir ninguna disposición legal. Por ello mediante el asesoramiento tributario, se debe brindar a las empresas alternativas de organización o de contratación al momento de desarrollar una actividad comercial o económica fundamentada en la interpretación apropiada de la ley.

También, se debe brindar el apoyo necesario en la elaboración de argumentos técnicos en materia tributaria, orientados a la presentación de descargos relacionados con procesos tributarios de verificación o fiscalización cometidos por la Administración tributaria. La estructuración y elaboración de argumentos técnicos puede también aplicarse en procesos de “impugnación tributaria” que el cliente puede interponer frente a los actos de la Administración Tributaria. Durante esta etapa, este servicio busca maximizar las fortalezas de defensa y en combinación con las destrezas

jurídicas de los asesores legales que llevan el caso, permitir al cliente presentar una sólida defensa en sus procesos de impugnación.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que en respuesta a la globalización y regionalización de los negocios, cada vez con más frecuencia las compañías realizan una búsqueda continua de nuevas estrategias y ventajas competitivas por medio de procesos de consolidación de sus operaciones nacionales e internacionales. En este sentido resulta pertinente ofrecer a las empresas:

- Consultoría general en materia de legislación impositiva internacional
- Asesoramiento en selección de las formas jurídicas internacionales más apropiadas para disminuir el impacto fiscal de una operación
- Uso de los Convenios de Doble Imposición
- Optimización en la repatriación de dividendos.

En otro orden de ideas, se tiene que para la **dimensión situación actual que presenta la capacitación tributaria, indicador frecuencia del asesoramiento**, los resultados revelaron que para el talento humano del FOMDES:

- En la Gerencia de Crédito, continuamente las PYMES sí requieren de la institución asesoramiento en materia tributaria.
- La Gerencia de Crédito no da seguimiento a las PYMES en relación al cumplimiento sus obligaciones tributarias.
- La Gerencia de Crédito no realiza eventos periódicamente para la actualización de su talento humano en cuanto a obligaciones tributarias.

Enseñando estos resultados que continuamente las PYMES requieren el asesoramiento tributario, pero no existe un seguimiento en ese sentido, ni tampoco la institución procura la actualización del su talento humano.

Resultados que se alejan de lo expresado por Poveda (1999) en cuanto a que con el asesoramiento tributario, se procura que las empresas gestionen el cumplimiento de las obligaciones tributarias ante la

administración pública ya sea para personas físicas o empresas, para ello es previamente necesario la elaboración de las cuentas de la empresa y en el caso de personas físicas los ingresos y gastos deducibles en la declaración.

Una vez elaboradas las cuentas de la empresa o las de la persona física, el asesor deberá buscar el mayor ahorro fiscal y avisar de las posibles decisiones a tomar para conseguir el máximo ahorro como por ejemplo un plan de pensiones o una cuenta vivienda, asesorándole según sus circunstancias personales de la empresa o el particular y adaptándolas a la última normativa vigente.

Menciona el autor antes nombrado que a partir de la asesoría tributaria las empresas y los particulares se persiguen fines preventivos y correctivos, ya que toda decisión importante que tome un contribuyente conlleva unas consecuencias que pueden tener efectos tributarios, efectos que deben ser evaluados por el asesor tributario, de manera que el contribuyente tenga información previa que le permita tomar las mejores decisiones para evitar asumir costos innecesarios.

En este sentido, la asesoría debe procurar junto con el contribuyente evaluar acciones a emprender y las decisiones a tomar, siendo necesario una correcta planeación tributaria para el aprovechamiento máximo de los beneficios tributarios contemplados por la ley, otro de los aspectos que el contribuyente suele dejar de lado. Hay muchos beneficios tributarios, y en cada reforma tributaria se introducen más, aspectos que se pueden anticipar y planear para un máximo aprovechamiento. En este sentido, la práctica muestra que los contribuyentes se sorprenden cuando conocen que la ley tributaria bien aplicada conlleva a una sustancial disminución de la carga impositiva, sin que ello implique evadir impuestos ni exponerse a una investigación por parte de la administración tributaria.

Sobre la **dimensión grado de información**, los resultados pusieron en evidencia que para el talento humano del FOMDES:

- La Gerencia de Crédito considera que para ofrecer información a las PYMES en materia tributaria, no es importante que el personal sea especialista en la materia.

- La Gerencia de Crédito no le suministra publicaciones periódicas relacionadas con la materia tributaria de las PYMES.

- La Gerencia de Crédito no tiene conocimiento sobre los mecanismos de control que pueden usar las PYMES para cumplir con sus obligaciones tributarias.

Se observa de lo anterior que el grado de información ofrecido por la institución no es oportuno, eficaz y eficiente, toda vez que consideran que para ofrecer información a las PYMES en materia tributaria, no es importante que el personal sea especialista en la materia, tampoco al personal le suministran publicaciones periódica sobre la materia, y este talento humano desconoce que existen mecanismos de control pueden usar las PYMES para cumplir con sus obligaciones tributarias.

Ante estos resultados hay que traer a mención lo expresado por Pernia (2010) cuando afirma que las posibles causas del incumplimiento por parte del contribuyente podrían estar justificadas por el desconocimiento de la norma, lo cual no les exime de las sanciones, o por omisiones involuntarias o quizás por tener un mal asesoramiento tributario. Todo lo cual involucra la presencia de fallas en el diseño e implementación de programas de educación y cultura tributaria.

Subraya el autor que las obligaciones tributarias que deben cumplir los contribuyentes son objeto de innumerables sanciones impuestas por tanto por el SENIAT como por las administraciones tributarias estatales y municipales, debido a la falta de cumplimiento de las mismas; situación alarmante al observar que aún con toda la divulgación y presión ejercida por este organismo muchos contribuyentes se mantienen indiferentes.

Frente a ello, advierte Colmenarejo (2006) que el asesoramiento tributario es una herramienta indispensable, requiriéndose que el asesor tenga conocimientos básicos o fundamentales del derecho tributario, ya que su función es ayudar al contribuyente a cumplir con sus obligaciones fiscales dentro de la Ley, pero con las mejores ventajas.

Destaca el autor que un aspecto fundamental del asesor tributario se refiere a la necesidad de actualización y de estudio constante, en función de los cambios de las normativas fiscales o de las distintas interpretaciones que se le dan a las mismas. En este sentido, la asistencia a seminarios en técnicas de comunicación oral y escrita son de gran utilidad, ya que le permiten al profesional poder captar los problemas e intereses de su cliente, además de saber comunicar y convencer, trabajar en equipo, ser diligentes y atender al cliente cuando lo requiera y ser capaces de mantener un diálogo constante con la administración tributaria.

Agregan otros autores como Gómez de Angulo, Chirinos González y Herrera (2005) que otras acciones auxiliares del asesoramiento tributario se relaciona con la asistencia en procesos de fiscalización y revisión de la situación fiscal para años no prescritos y el asesoramiento en el cumplimiento de las disposiciones establecidas en las diferentes leyes de orden tributario, así como dar orientación y alternativas en el uso de herramientas de control y gestión tributaria, ya que éstos que pueden permitirle a las empresas contar con planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación, con el fin de procurar que la gestión tributaria de sus obligaciones tributarias, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes para la misma. En este caso, dichos mecanismos se encuentran referidos a:

**1. Asesoramiento contable tributario**, el cual Pernia (2010) vincula a una actividad profesional de libre ejercicio en la que se requiere de los conocimientos básicos o fundamentales del derecho tributario. Pues el

objetivo principal de un asesor fiscal debe ser el de optimizar los requerimientos impositivos del cliente, bien sea una persona natural o una jurídica, es decir, le corresponde ayudar al contribuyente a cumplir con sus obligaciones fiscales dentro de la Ley, pero con las mejores ventajas.

**2. Planificación tributaria**, considerada por Fernández (2004) como un elemento de suma importancia para la empresa, debido a la consecutiva disminución en el impacto económico que ella genera, al aprovechar los aspectos favorables de la Legislación Tributaria. Una planificación tributaria abarca aspectos que van más allá del simple derecho tributario, ya que llega a ampliarse hasta el ámbito contable, el derecho civil y mercantil, por lo que se encuentra dirigida a evaluar y cuantificar los tributos a los cuales está obligada la empresa por las distintas leyes tributarias tanto en materia nacional, municipal e internacional.

**3. Control interno tributario**, que de acuerdo a Salazar (2006) no es más que un proceso ejecutado por la junta directiva, la gerencia y otro personal de la entidad diseñado para proporcionar seguridad razonable con miras a la consecución de objetivos en las siguientes categorías:

- Efectividad de objetivos.
- Confiabilidad en la información tributaria.
- Cumplimiento de las leyes y regulaciones tributarias.

En consecuencia comporta un conjunto de normas, políticas, procedimientos y requisitos encaminadas a garantizar el cumplimiento del ordenamiento legal que rige la materia tributaria, acatando los lineamientos emanados y establecidos por el sujeto activo, en este caso el estado, a través de la Administración Tributaria por medio del SENIAT, con el fin último de cumplir con ciertas obligaciones de dar y de hacer.

**4. Plan de auditoria interna**, definido por Alvarado y Cruz (2003) como el control crítico y sistemático que utiliza un conjunto de técnicas y procedimientos destinados a verificar el cumplimiento de las obligaciones

formales y sustanciales de los contribuyentes, se realiza tomando normas tributarias vigentes en el período a fiscalizar y los principios de contabilidad generalmente aceptados para establecer una base de conciliación entre los aspectos legales y contables, y así determinar la base imponible y los tributos que afectan al contribuyente auditado.

**5. Uso de Manuales de Procedimiento** que de acuerdo a Roupe, Muñino y Rodríguez (2013) como elemento del sistema de control interno, comporta un documento instrumental de información detallado e integral, que contiene, en forma ordenada y sistemática, instrucciones, responsabilidades e información sobre políticas, funciones, sistemas y reglamentos de las distintas operaciones o actividades que se deben realizar individual y colectivamente en una empresa, en todas sus áreas, secciones, departamentos y servicios. Requiere identificar y señalar quién?, cuando?, como?, donde?, para qué?, por qué? de cada uno de los pasos que integra cada uno de los procedimientos.

**6. Modelado de los procesos tributarios**, que según Fernández (2008) permite documentar y analizar el proceso completo de la determinación de la obligación tributaria.

**7. Sistemas de Información Automatizados para el Control y Seguimiento**, toda vez que de acuerdo a Galué (2012), en materia de obligaciones tributarias se ha puesto en marcha una serie de mecanismos online para recaudar de los contribuyentes, asimilados como los socios que responde con su cuota parte al mantenimiento de cosa pública, al implantar la Plataforma Tecnológica y regular el momento en que deben efectuarse las declaraciones de las retenciones de impuesto sobre la renta realizadas por los sujetos pasivos especiales calificados como agentes de retención. Ante este cambio de la administración tributaria para gestionar el Impuesto Sobre la Renta en Venezuela, las empresas, deben igualmente incorporar a su operatividad sistemas automatizados que le permitan un control y

seguimiento en relación a dicho impuesto, tomando en cuenta que hoy día un sistema de información automatizado se considera una necesidad estratégica en las organizaciones, en cuanto a la optimización de los procesos que se llevan a cabo dentro de éstas, siendo uno de los objetivos fundamentales para el mejoramiento continuo.

**8. Adopción de políticas, normas y procedimientos**, ya que en materia tributaria, estos son importantes, en razón que como lo advierte Melinkoff (1990) a partir de las políticas, la empresa delimita reglas y orientaciones para alcanzar sus fines y objetivos, permitiendo, además, tener en cuenta los cambios que por razones exógenos o endógenas suelen incidir sobre la misma, como sería el caso de las obligaciones tributarias, para las cuales se requiere la fijación de plazos, y la toma de previsiones en cuanto a la utilización de recursos y del tiempo. A través de las normas, la empresa establece de forma detallada como se debe llevar a cabo un procedimiento. Y mediante los procedimientos se indica paso a paso cómo realizar las actividades fijadas o trazadas por la política.

Cambiando de tema y trayendo a consideración los resultados obtenidos para la **dimensión plan de capacitación**, se constató que para talento humano del FOMDES:

- La Gerencia de Crédito considera que a partir de un plan de capacitación la institución sí puede lograr que su talento humano ofrezca un mejor servicio a las PYMES en materia tributaria.

- La Gerencia de Crédito del FOMDES, es del criterio que las actuales reformas sí demandan que el personal adscrito a la gerencia de crédito se capacite en materia tributaria.

- La Gerencia de Crédito del FOMDES, en la actualidad no desarrolla algún programa de capacitación ante los cambios que vienen presentando los impuestos en Venezuela.

- La Gerencia de Crédito considera que la institución debe ofrecer capacitación continua a su talento humano en materia tributaria.

Reflejando estos resultados que el plan de capacitación del recurso humano no es un mecanismo que la institución maneje para favorecer el asesoramiento y la información requerida por las PYMES para el cumplimiento de las obligaciones tributaria, aún cuando conocen que las actuales reformas sí demandan que su personal se capacite en dicha materia, por lo que se les debe ofrecer capacitación continua.

Frente a estos resultados hay que recordar que la formación es la primera etapa de desarrollo de un individuo o grupo de individuos que se caracteriza por una programación curricular en alguna disciplina y que permite a quien la obtiene alcanzar niveles educativos cada vez más elevados. En general son programas a mediano y largo plazo. Por lo que la capacitación es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno.

Señalando Aquino y Arecco (2010) que la capacitación va dirigida al perfeccionamiento técnico del trabajador para que éste se desempeñe eficientemente en las funciones a él asignadas, producir resultados de calidad, dar excelentes servicios a sus clientes, prevenir y solucionar anticipadamente problemas potenciales dentro de la organización. A través de la capacitación hacemos que el perfil del trabajador se adecue al perfil de conocimientos, habilidades y actitudes requerido en un puesto de trabajo.

La capacitación no debe confundirse con el adiestramiento, este último que implica una transmisión de conocimientos que hacen apto al individuo ya sea para un equipo o maquinaria.

Mondy y Noe (2011), advierten que a criterio particular, el adiestramiento se torna esencial cuando el trabajador ha tenido poca experiencia o se le contrata para ejecutar un trabajo que le es totalmente nuevo. Sin embargo una vez incorporados los trabajadores a la empresa, ésta tiene la obligación de desarrollar en ellos actitudes y conocimientos indispensables para que cumplan bien su cometido.

El desarrollo por otro lado, se refiere a la educación que recibe una persona para el crecimiento profesional a fin de estimular la efectividad en el cargo. Tiene objetivos a largo plazo y generalmente busca desarrollar actitudes relacionadas con una determinada filosofía que la empresa quiere desarrollar. Está orientado fundamentalmente a ejecutivos.

Chiavenato (2006), aclara que la capacitación es para los puestos actuales y la formación o desarrollo es para los puestos futuros. La capacitación y el desarrollo con frecuencia se confunden, puesto que la diferencia está más en función de los niveles a alcanzar y de la intensidad de los procesos. Ambas son actividades educativas. Más adelante argumenta lo siguiente:

La capacitación ayuda a los empleados a desempeñar su trabajo actual y los beneficios de ésta pueden extenderse a toda su vida laboral o profesional de la persona y pueden ayudar a desarrollar a la misma para responsabilidades futuras. El desarrollo, por otro lado, ayuda al individuo a manejar las responsabilidades futuras con poca preocupación porque lo prepara para ello o más largo plazo y a partir de obligaciones que puede estar ejecutando en la actualidad (p. 23).

Respecto a la capacitación del recurso humano, toda empresa que en su presupuesto incluya el desarrollo de programas de capacitación, dará a conocer a sus empleados el interés que tiene en ellos como personas, como trabajadores, como parte importante de esa organización.

La capacitación cuenta con objetivos muy claros, entre los cuales podemos mencionar, de acuerdo a lo acotado por Rodríguez (2000), los siguientes: Conducir a la empresa a una mayor rentabilidad y a los empleados a tener una actitud más positiva, mejorar el conocimiento del puesto a todos los niveles, elevar la moral de la fuerza laboral, ayudar al personal a identificarse con los objetivos de la empresa, obtener una mejor imagen, fomentar la autenticidad, la apertura y la confianza, mejorar la relación jefe-subalterno, preparar guías para el trabajo, agilizar la toma de decisiones y la solución de problemas, promover el desarrollo con miras a la promoción, contribuir a la formación de líderes dirigentes, incrementar la productividad y calidad del trabajo, promover la comunicación en toda la organización, reducir la tensión y permitir el manejo de áreas de conflicto.

Debido a la importancia que tiene la capacitación, ésta debe ser de forma permanente y continúa, de forma que se puedan alcanzar las metas trazadas, lo que representa la prioridad en el caso de la investigación para enseñar los temas relacionados a los procedimientos administrativos.

El beneficio de la capacitación no es sólo para el trabajador o entrenador, sino también para la empresa o institución educativa; ya que para ambos constituye la mejor inversión para enfrentar los retos del futuro.

Rodríguez (2000), considera que entre los beneficios se pueden mencionar: Permite al trabajador prepararse para la toma de decisiones y para la solución de problemas, promueve el desarrollo y la confianza del individuo, ofrece herramientas necesarias en el manejo de conflictos que se den dentro de la organización, logra metas individuales, eleva el nivel de satisfacción en el puesto, mejora la comunicación entre los trabajadores, ayuda a la integración de grupos, transforma el ambiente de trabajo en la empresa, haciendo más agradable la estadía en ella. El mismo autor comenta:

Debido a que la meta primaria de la capacitación es contribuir a las metas globales de la organización, es preciso desarrollar programas que no pierdan de vista las metas y estrategias organizacionales. Las operaciones organizacionales abarcan una amplia variedad de metas que comprenden personal de todos los niveles, desde la inducción hacia el desarrollo ejecutivo. Además de brindar la capacitación necesaria para un desempeño eficaz en el puesto, los patrones ofrecen capacitación en áreas como el desarrollo personal y el bienestar. A fin de tener programas de capacitación eficaces, se recomienda un enfoque sistemático (p. 51).

Éste consiste en cuatro (4) partes, de acuerdo a la opinión de Chiavenato (2006):

1. Detectar las necesidades de capacitación
2. Identificación de Recursos
3. Integración de un plan de capacitación
4. Ejecución de programas de capacitación

Estima Schultz (2007), que la capacitación es necesaria e importante tanto para los supervisores como para los empleados que tienen el potencial para ocupar esta posición. A pesar de que los objetivos de la capacitación no son los mismos, las técnicas del curso son iguales. Ejemplo, para los supervisores la sesión consistirá en capacitación respecto a como desempeñar mejor su puesto de trabajo actual, para los empleados sin responsabilidad gerencial, los cursos constituyen una oportunidad para desarrollarse a puestos gerenciales.

Con respecto a la **dimensión factibilidad de la propuesta** los resultados mostraron que para el talento humano del FOMDES:

- La adopción de un plan de capacitación al talento humano del FOMDES sí permitiría promover y fortalecer la cultura tributaria en las PYMES.

- Al adoptar la institución un plan de capacitación, su recurso humano sí estaría en capacidad de promover herramientas estratégicas de control y gestión tributaria en las PYMES

- La propuesta de un plan de capacitación al talento humano del FOMDES sí minimizaría la comisión de ilícitos tributarios por las PYMES.

- Un plan de capacitación la institución sí podría ayudar a que las PYMES no incurran en errores al momento de determinar sus obligaciones tributarias.

Revelándose de lo anterior que la propuesta de un plan de capacitación resulta factible para ser adoptada por el FOMDES para que su talento humano se forme en relación a la materia tributaria, y de esa forma pueda dar la asesoría que las PYMES le solicitan al respecto. Todo lo cual lleva a señalar que existe conocimiento sobre el alcance que podría tener dicha capacitación, por cuanto lo que se busca es que estas empresas incurran en evasión, elusión y defraudación fiscal, por traer estas graves consecuencias, puesto que ellas produce al Estado la insuficiencia de recursos para cumplir con sus funciones básicas.

Villegas (2002) define la evasión fiscal o tributaria como: "... toda eliminación o disminución de un monto tributario producida dentro del ámbito de un país por parte de quienes están jurídicamente obligados a abonarlo y que logran tal resultado mediante conductas fraudulentas u omisivas violatorias de disposiciones legales. (p. 324) Además añade:

1. Hay evasión tributaria no sólo cuando como consecuencia de la conducta evasiva se logra evitar totalmente el pago de la prestación tributaria, sino también cuando hay una disminución en el monto debido.

2. La evasión tributaria debe estar referida a determinado país cuyas leyes tributarias se trasgreden. La investigación sólo encuentra utilidad cuando se efectúa esta limitación, sin que ello signifique olvidar una serie de constantes generales de la evasión, aplicables a la mayoría de los países.

Por otra parte, la limitación también lleva a eliminar el concepto de evasión fiscal internacional, que únicamente se configurara con respecto a los llamados tributos supranacionales, como los que establecen ciertas comunidades de naciones.

3. La evasión sólo puede producirse por parte de aquellos que están jurídicamente obligados a pagar un tributo al fisco. No hay evasión fiscal por parte de quienes reciben el peso económico del tributo sin tener la obligación jurídica de pagarlo (por ejemplo, el contribuyente “de facto”), ni de quienes, aún estando encuadrados en el hecho imponible de un tributo, no han sido designados sujetos pasivos por la ley (caso del sustituto legal tributario), ni en general de aquellos que sólo están obligados a resarcir al sujeto que el fisco instituyó como obligado al pago (por ejemplo, el contribuyente solidario que debe resarcir al responsable solidario que pagó por él).

4. La evasión es comprensiva de todas las conductas contrarias a derecho que tengan como resultado la eliminación o disminución de la carga tributaria, con prescindencia de que la conducta sea fraudulenta o simplemente omisiva. No deben confundirse los conceptos de “evasión fiscal” y “fraude fiscal”.

5. Toda evasión fiscal es violatoria de disposiciones legales, es decir, antijurídica. La pugna de la conducta con la norma tributaria convierte a esa conducta en ilícita con prescindencia de que el derecho privado no le atribuya consecuencias jurídicas. Anota Villegas (2002) que la evasión fiscal se relaciona con la conciencia tributaria, ya que al privar al fisco de ingresos tributarios legalmente debidos, se puede tomar esta actitud como la falta de intención de contribuir con las cargas públicas, lo que trae como consecuencia la renuencia para pagar los impuestos por parte del contribuyente.

Todo lo cual lleva a Pernia (2010) a decir que se pueden citar como causas que originan la evasión fiscal las siguientes: (a) falta de educación,

(b) razones de historia económica, (c) idiosincrasia del pueblo y (d) falta de claridad del destino del gasto público.

Así, una conciencia tributaria está signada por valores como la ética y la moral, los cuales provocarían en el individuo, verdaderos patrones de conducta, para de esta forma permitirle actuar con equidad y justicia. Pero el ciudadano por sí sólo no entenderá la importancia en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias, y es en este momento cuando entra en juego el Estado, para enseñar al ciudadano, por medio de programas de educación que expliquen las razones de ser de los impuestos, con el fin de lograr la aceptación del mismo, haciendo énfasis en que la recaudación y el pago de los impuestos representaría el precio de vivir en sociedad.

En cuanto a la denominada elusión tributaria, la cual el Glosario de términos del SENIAT define como la “acción que permite reducir la base imponible mediante operaciones que no se encuentran expresamente prohibidas por disposiciones legales o administrativas. Medio que utiliza el deudor tributario para reducir la carga tributaria, sin transgredir la ley ni desnaturalizarla”. (p.12).

Por consiguiente, la elusión tributaria al no transgredir las leyes y apoyarse de los aspectos que de alguna u otra forma no se encuentran prohibidos por la norma no puede constituirse en fraude o delito alguno. También se le conoce fraude mediante abuso de las formas, o también se piensa que es una ventaja lograda por el contribuyente por la distorsión que existe en la forma jurídica.

Respecto a la defraudación tributaria, la cual, está relacionada con los ilícitos tributarios. Indicando el Glosario de Términos del SENIAT que incurre en defraudación tributaria el que mediante simulación, ocultación, maniobra o cualquiera otra forma de engaño induzca en error a la Administración Tributaria y obtenga para sí o un tercero un enriquecimiento indebido

superior a dos mil unidades tributarias (2000 UT) a expensas del sujeto activo a la percepción del tributo.

Bajo estos términos, sin lugar a dudar que la capacitación tributario, en los dichos de Aramayo y Aguirre (2014), vendría a posibilitar el desarrollo de las destrezas y capacidades técnicas del personal del FOMDES frente a las demandas de las PYMES, por medio del fortalecimiento de los conocimientos en materia tributaria y previsional a través de programas de capacitación elaborados a la medida y enfocados a las necesidades específicas de cada cliente. Se trataría de un servicio que estaría orientado a lograr el máximo aprovechamiento del programa de crédito para promover e impulsar las PYMES, por ello tendría las siguientes características:

- Contenido técnico elaborado acorde a las necesidades de cada PYME en función a los objetivos de capacitación que persigue.
- Sesiones participativas que permitan la interacción entre los participantes y los asesores de la Gerencia de Crédito del FOMDES
- Casos de aplicación práctica elaborados en función a las actividades y operaciones que desarrolla el cliente, considerando las características de su industria y negocio.

Resolución de casos en aula y en equipos, asistidos por los instructores (asesores), permitiendo de esta manera una cabal comprensión de las soluciones sugeridas y fomentando la interacción positiva entre los propios participantes.

### **Relevancia de los Resultados**

La información obtenida a partir del cuestionario, es relevante por cuanto mostró que la Gerencia de Crédito del FOMDES:

- No maneja información con respecto a las obligaciones tributarias que están llamadas a cumplir las PYMES.

- No se adoptan mecanismos que promuevan y desarrollen el asesoramiento en materia tributaria para que las PYMES cumplan con esta obligación.

- Aún cuando las PYMES solicitan el asesoramiento en relación a sus obligaciones tributaria, la institución no la ofrece.

- No cuenta con calidad en el asesoramiento tributario ofrecido a las PYMES,

- Pese a que continuamente las PYMES requieren el asesoramiento tributario, no existe un seguimiento en ese sentido, ni tampoco se procura la actualización de su talento humano.

- El grado de información ofrecido no es oportuno, eficaz y eficiente, aunado al hecho que desconocen la existencia de mecanismos de gestión y control que pueden usar las PYMES para cumplir con sus obligaciones tributarias.

- El plan de capacitación del recurso humano no es un mecanismo que la institución maneje para favorecer el asesoramiento y la información requerida por las PYMES para el cumplimiento de las obligaciones tributarias, aún cuando conocen que las actuales reformas sí demandan que su personal se capacite en dicha materia, por lo que se les debe ofrecer capacitación continua.

- La propuesta de un plan de capacitación resulta factible para ser adoptada por el FOMDES para que su talento humano se forme en relación a la materia tributaria, y de esa forma puedan dar la asesoría que las PYMES le solicitan al respecto.

En consecuencia, sí se requiere de un plan de capacitación tributaria para el talento humano del FOMDES como alternativa de apoyo a las PYMES del municipio Libertador, estado Mérida.

## **CAPÍTULO V**

### **LA PROPUESTA**

#### **Introducción**

Los impuestos en Venezuela después de la renta petrolera representan uno de los ingresos más importantes a partir de los cuales el país planifica su presupuesto, procurando de esta forma dar respuesta a las demandas de la población. En esta dinámica, quienes impulsan la actividad económica del país, bajo la forma de PYMES están llamadas a cumplir con una serie de obligaciones tributarias tanto a nivel nacional, como estatal y municipal.

Lo cual para quienes gozan de programas crediticios y sociales a través de los Fondos Regionales, les significa realizar una serie de actividades tendientes a cumplir dicha obligación minimizando incurrir en evasión, elusión y defraudación. En este sentido, los Fondos Regionales, como sería el caso del Fondo Merideño Para el Desarrollo Económico Sustentable, FOMDES, está llamado a ofrecer asesoría tributaria a las PYMES. Pero para ello, es necesario que el personal adscrito a la Gerencia de Crédito maneje información actualizada, teniendo en cuenta que últimamente se han registrado cambios importantes en las leyes que regulan la materia.

Aunado a ello, y tomando en cuenta los resultados de la investigación reflejados en el capítulo IV de esta investigación que pusieron en evidencia la necesidad de un plan de capacitación tributaria para el talento humano del FOMDES como alternativa de apoyo a las PYMES del municipio Libertador, estado Mérida. A continuación se ofrecen algunos lineamientos tendientes a

invitar al talento humano de la gerencia de créditos del FOMDES, con el fin de sensibilizarlos, inducirlos y capacitarlos a través de un plan de capacitación, a partir del cual puedan desarrollar habilidades y destrezas para ofrecer el apoyo requerido por las PYMES en dicha materia, ya que es sin lugar a dudas, una necesidad en nuestro país y en el municipio, debido a que es una fuente importante de financiación del presupuesto público nacional y municipal. De acuerdo a lo expuesto anteriormente el plan de capacitación ha sido diseñado para formar al talento humano de la institución de manera eficiente y con dominio del marco tributario venezolano, que le permita mejorar su desempeño laboral.

### **Objetivos de la Propuesta**

#### **Objetivo general**

Diseñar un plan de capacitación tributaria para el talento humano de la Gerencia de Crédito del FOMDES como alternativa de apoyo a las PYMES del municipio Libertador, estado Mérida.

#### **Objetivos específicos**

- Sensibilizar al talento humano de la Gerencia de Crédito del FOMDES sobre las obligaciones tributarias de las PYMES.
- Promover en el talento humano de la Gerencia de Crédito del FOMDES el conocimiento y dominio práctico de las obligaciones tributarias que deben cumplir las PYMES del municipio Libertador, estado Mérida.

## **Bases Teóricas**

### **Plan de Capacitación**

La capacitación es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno. Aquino y Arecco (2010), expresan lo siguiente:

La capacitación va dirigida al perfeccionamiento técnico del trabajador para que éste se desempeñe eficientemente en las funciones a él asignadas, producir resultados de calidad, dar excelentes servicios a sus clientes, prevenir y solucionar anticipadamente problemas potenciales dentro de la organización. A través de la capacitación hacemos que el perfil del trabajador se adecue al perfil de conocimientos, habilidades y actitudes requerido en un puesto de trabajo (p. 93).

La capacitación no debe confundirse con el adiestramiento, este último que implica una transmisión de conocimientos que hacen apto al individuo ya sea para un equipo o maquinaria.

Mondy y Noe (2011), advierten que a criterio particular, el adiestramiento se torna esencial cuando el trabajador ha tenido poca experiencia o se le contrata para ejecutar un trabajo que le es totalmente nuevo. Sin embargo una vez incorporados los trabajadores a la empresa, ésta tiene la obligación de desarrollar en ellos actitudes y conocimientos indispensables para que cumplan bien su cometido.

El desarrollo por otro lado, se refiere a la educación que recibe una persona para el crecimiento profesional a fin de estimular la efectividad en el cargo. Tiene objetivos a largo plazo y generalmente busca desarrollar

actitudes relacionadas con una determinada filosofía que la empresa quiere desarrollar. Está orientado fundamentalmente a ejecutivos.

Chiavenato (2006), aclara que la capacitación es para los puestos actuales y la formación o desarrollo es para los puestos futuros. La capacitación y el desarrollo con frecuencia se confunden, puesto que la diferencia está más en función de los niveles a alcanzar y de la intensidad de los procesos. Ambas son actividades educativas. Más adelante argumenta lo siguiente:

La capacitación ayuda a los empleados a desempeñar su trabajo actual y los beneficios de ésta pueden extenderse a toda su vida laboral o profesional de la persona y pueden ayudar a desarrollar a la misma para responsabilidades futuras. El desarrollo, por otro lado, ayuda al individuo a manejar las responsabilidades futuras con poca preocupación porque lo prepara para ello o más largo plazo y a partir de obligaciones que puede estar ejecutando en la actualidad (p. 23).

Respecto a la capacitación del recurso humano, toda empresa que en su presupuesto incluya el desarrollo de programas de capacitación, dará a conocer a sus empleados el interés que tiene en ellos como personas, como trabajadores, como parte importante de esa organización.

La capacitación cuenta con objetivos muy claros, entre los cuales podemos mencionar, de acuerdo a lo acotado por Rodríguez (2000), los siguientes: Conducir a la empresa a una mayor rentabilidad y a los empleados a tener una actitud más positiva, mejorar el conocimiento del puesto a todos los niveles, elevar la moral de la fuerza laboral, ayudar al personal a identificarse con los objetivos de la empresa, obtener una mejor imagen, fomentar la autenticidad, la apertura y la confianza, mejorar la relación jefe-subalterno, preparar guías para el trabajo, agilizar la toma de decisiones y la solución de problemas, promover el desarrollo con miras a la promoción, contribuir a la formación de líderes dirigentes, incrementar la

productividad y calidad del trabajo, promover la comunicación en toda la organización, reducir la tensión y permitir el manejo de áreas de conflicto.

Debido a la importancia que tiene la capacitación, ésta debe ser de forma permanente y continúa, de forma que se puedan alcanzar las metas trazadas, lo que representa la prioridad en el caso de la investigación para enseñar los temas relacionados a los procedimientos administrativos.

El beneficio de la capacitación no es sólo para el trabajador o entrenador, sino también para la empresa o institución educativa; ya que para ambos constituye la mejor inversión para enfrentar los retos del futuro.

Rodríguez (2000), considera que entre los beneficios se pueden mencionar: Permite al trabajador prepararse para la toma de decisiones y para la solución de problemas, promueve el desarrollo y la confianza del individuo, ofrece herramientas necesarias en el manejo de conflictos que se den dentro de la organización, logra metas individuales, eleva el nivel de satisfacción en el puesto, mejora la comunicación entre los trabajadores, ayuda a la integración de grupos, transforma el ambiente de trabajo en la empresa, haciendo más agradable la estadía en ella. El mismo autor comenta:

Debido a que la meta primaria de la capacitación es contribuir a las metas globales de la organización, es preciso desarrollar programas que no pierdan de vista las metas y estrategias organizacionales. Las operaciones organizacionales abarcan una amplia variedad de metas que comprenden personal de todos los niveles, desde la inducción hacia el desarrollo ejecutivo. Además de brindar la capacitación necesaria para un desempeño eficaz en el puesto, los patrones ofrecen capacitación en áreas como el desarrollo personal y el bienestar. A fin de tener programas de capacitación eficaces, se recomienda un enfoque sistemático (p. 51).

Éste consiste en cuatro (4) partes, de acuerdo a la opinión de Chiavenato (2006):

**1. Detectar las necesidades de capacitación:** Contribuye a que la empresa no corra el riesgo de equivocarse al ofrecer una capacitación inadecuada, lo cual redundaría en gastos innecesarios. Para detectar las necesidades de capacitación deben realizarse tres tipos de análisis; estos son:

- Análisis Organizacional: que es aquél que examina a toda la compañía para determinar en qué área, sección o departamento, se debe llevar a cabo la capacitación. Se debe tomar en cuenta las metas y los planes estratégicos de la Compañía, así como los resultados de la planeación en recursos humanos.

- Análisis de Tareas: se analiza la importancia y rendimiento de las tareas del personal que va a incorporarse en las capacitaciones.

- Análisis de la Persona: dirigida a los empleados individuales. En el análisis de la persona debemos hacernos dos preguntas ¿a quién se necesita capacitar? Y ¿qué clase de capacitación se necesita? En este análisis se debe comparar el desempeño del empleado con las normas establecidas de la empresa. Es importante aclarar que esta información la obtenemos a través de una encuesta.

**2. Identificación de Recursos:** Los Recursos que requiere la capacitación al personal es de suma importancia ya que sin los mismos no puede impulsarse planes ni programas cónsonos con las necesidades detectadas. Los Recursos pueden ser de diferentes tipos, según lo expresa Chiavenato (2006): Financieros: mediante la designación presupuestaria que establece la empresa como parte de sus costos de funcionamiento. Aquí se incluyen también lo correspondiente a un porcentaje de las remuneraciones imponibles de sus trabajadores, que se establecen dentro de las partidas de compensaciones e incentivos no financieros de la empresa, humanos: la función de capacitación es una función de línea y de staff, institucionales: todos los organismos externos a la empresa, públicos o privados, que

realizan una labor de apoyo a la tarea del departamento, materiales: infraestructura, condiciones para trabajar, materiales.

**3. Integración de un plan de capacitación:** Werther y Keith (2009), afirman que la Planeación de los Recursos Humanos y el Desarrollo del Personal centran su atención en el planeamiento formal de dichos recursos. Al planear formalmente, se debe hacer énfasis en:

- Establecer y reconocer requerimientos futuros.
- Asegurar el suministro de participantes calificados.
- El desarrollo de los recursos humanos disponibles.
- La utilización efectiva de los recursos humanos actuales y futuros.

La planeación formal asegura o permite a la empresa contar con el número correcto de empleados y con el tipo correcto de personas, en los lugares adecuados, en el tiempo preciso, haciendo aquello para lo cual son más útiles.

Hoy día se requiere de la preparación de personas con capacidad de realizar una sucesión organizada de puestos, unidos unos con otros dentro de la organización.

Un plan de capacitación debe contemplar entre otras cosas:

- Plan de Reemplazos: esta es la actividad más común de la planeación de los Recursos Humanos. Esta actividad se relaciona con el reclutamiento, promoción y la transferencia, para ocupar puestos cuyas vacantes se han de producir.

Aquí se toman en cuenta edades, problemas de salud, otras causas de desgaste laboral. La utilización mayor de la planificación de reemplazos es en posiciones administrativas o de alta capacitación.

- Plan de Sucesión: denominamos plan de sucesión al sistema que tiene los siguientes objetivos:

Tener preparados a los relevos necesarios para las posiciones de conducción de la organización.

Planificar adecuadamente la necesaria capacitación de los sucesores.

- Plan de carrera: el plan de carrera es muy importante para quienes poseen habilidades gerenciales, porque esto ayuda a maximizar su contribución potencial a los objetivos organizacionales; permite soportar altos valores de cambio organizacional, las presiones y el estrés ocasionados por el trabajo.

Otra razón para instituir el desarrollo de carrera en una empresa son los cambios tecnológicos que se producen a una gran velocidad, lo cual genera desajustes entre las necesidades de mano de obra de la empresa y las habilidades y conocimiento de los empleados.

Aquino y Arecco (2010), establecen que los aspectos que se deben tomar en cuenta al momento de realizar el diseño de una Planeación de la Capacitación son:

- Selección de las actividades de capacitación.
- Nivel de profundidad de la capacitación. Si es para la formación, integración, complementación o de especialización.
- Definir la población objetivo, características de los participantes, conformación de grupos. Nivel de conocimientos previos necesarios.
- Definir si va a ser una capacitación interna o externa (instructores).
- Selección de instructores.
- Definir el cronograma, para efectos de las partidas presupuestarias.
- Definir la metodología de la capacitación: instrucción en el centro de capacitación, rotación de puestos, pasantías, aprendizaje en el puesto, visitas a otras empresas, trabajo junto a un experto, etc.
- Adicional a los aspectos antes señalados podemos de igual forma elaborar una Hoja de Trabajo para Diseño de la Capacitación.

**4. Ejecución de programas de capacitación:** Las empresas deben tomar en consideración varios lineamientos para la implementación de Programas de Capacitación en su organización. Una vez se tenga la

Planeación de la Capacitación puede procederse al Diseño de Programas de Capacitación el cual incluye: nombre de la actividad, objetivos generales y específicos, contenidos, metodología, duración, participantes, lugar, horario, instructor, bibliografía, recursos, costo y evaluación. A continuación analizaremos brevemente algunos elementos que están considerados en el diseño del Programa de Capacitación.

- Establecimiento de objetivos: Deben formularse objetivos claros y precisos para el diseño de programas bien definidos. Estos facilitarán a los gerentes o jefes determinar si es el tipo de capacitación que realmente necesita su subordinado. En los objetivos específicos se deben utilizar verbos de acción que describan el contenido del programa.

- Contenido del programa: La detección de las necesidades de capacitación nos permitirá elaborar el contenido del programa de capacitación y los objetivos de aprendizaje, al respecto Werther y Keith; (2009), dicen: "El contenido puede proponer la enseñanza de habilidades específicas, de suministrar conocimiento necesario o de influencia en las actitudes" (p. 129).

Independientemente del contenido, el programa debe llenar las necesidades de la organización y de los participantes. Si los objetivos de la compañía no están en el programa, éste no redundará en pro de la organización. Si los participantes no perciben el programa como una actividad de interés y relevancia para ellos, su nivel de aprendizaje distará mucho del nivel óptimo.

- Principios del Aprendizaje: Conocido como Principio Pedagógico, constituye las guías de los procesos por los que las personas aprenden de manera más efectiva. Estos principios son:

- Participación: el aprendizaje es más rápido cuando el individuo participa activamente de él. Este principio se aplica actualmente en las escuelas, universidades con excelentes resultados, ya que el profesor es un

facilitador y el estudiante aprende de manera más rápida y puede recordar por más tiempo, debido a su posición activa.

- Repetición: este principio deja trazos más o menos permanentes en la memoria. Consiste en repetir ideas claves con el fin de grabarlo en la mente.

- Relevancia: el material de capacitación debe relacionarse con el cargo o puesto de la persona que va a capacitarse.

- Transferencia: el programa de capacitación debe concordar o relacionarse con la demanda del puesto de trabajo del individuo.

- Retroalimentación: a través de este principio el individuo podrá obtener información sobre su progreso.

- Herramientas de Capacitación: Schultz (2007), estima que la capacitación es necesaria e importante tanto para los supervisores como para los empleados que tienen el potencial para ocupar esta posición. A pesar de que los objetivos de la capacitación no son los mismos, las técnicas del curso son iguales. Ejemplo, para los supervisores la sesión consistirá en capacitación respecto a como desempeñar mejor su puesto de trabajo actual, para los empleados sin responsabilidad gerencial, los cursos constituyen una oportunidad para desarrollarse a puestos gerenciales.

## **Bases Legales**

### **1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela:**

**Artículo 112:** Todas las personas pueden dedicarse libremente a la actividad económica de su preferencia, sin más limitaciones que las previstas en esta Constitución y las que establezcan las leyes, por razones de desarrollo humano, seguridad, sanidad, protección del ambiente u otras de interés social. El Estado promoverá la iniciativa privada, garantizando la creación y justa distribución de la riqueza, así como la producción de bienes y servicios que satisfagan las necesidades de la población, la libertad de trabajo, empresa, comercio, industria, sin perjuicio de su facultad para dictar medidas para planificar, racionalizar y regular la economía e impulsar el desarrollo integral del país.

**Artículo 308:** El Estado protegerá y promoverá la pequeña y mediana industria, las cooperativas, las cajas de ahorro, así como también la empresa familiar, la microempresa y cualquier otra forma de asociación comunitaria para el trabajo, el ahorro y el consumo, bajo el régimen de propiedad colectiva, con el fin de fortalecer el desarrollo económico del país, sustentándolo en la iniciativa popular. Se asegurará la capacitación, la asistencia técnica y el financiamiento oportuno.

**Artículo 309:** La artesanía e industrias populares típicas de la nación gozarán de protección especial del Estado, con el fin de preservar su autenticidad, y obtendrán facilidades crediticias para promover su producción y comercialización.

**Artículo 133:** Toda persona tiene el deber de coadyuvar a los gastos públicos mediante el pago de impuestos, tasas y contribuciones que establezca la ley. Definiendo de esta manera el deber los ciudadanos y ciudadanas de contribuir a los gastos públicos mediante la cancelación de impuesto, tasas y contribuciones que establezca la ley.

**Artículo 316:** El sistema tributario procurará la justa distribución de las cargas públicas según la capacidad económica del o la contribuyente, atendiendo al principio de progresividad, así como la protección de la economía nacional y la elevación del nivel de vida de la población; para ello se sustentará en un sistema eficiente para la recaudación de los tributos.

**Artículo 317:** No podrá cobrarse impuestos, tasas, ni contribuciones que no estén establecidos en la ley, ni concederse exenciones y rebajas, ni otras formas de incentivos fiscales, sino en los casos previstos por las leyes. Ningún tributo puede tener efecto confiscatorio.

No podrán establecerse obligaciones tributarias pagaderas en servicios personales. La evasión fiscal, sin perjuicio de otras sanciones establecidas por la ley, podrá ser castigada penalmente. En el caso de los funcionarios públicos o funcionarias públicas se establecerá el doble de la pena.

Toda ley tributaria fijará su lapso de entrada en vigencia. En ausencia del mismo se entenderá fijado en sesenta días continuos.

Esta disposición no limita las facultades extraordinarias que acuerde el Ejecutivo Nacional en los casos previstos por esta Constitución.

La administración tributaria nacional gozará de autonomía técnica, funcional y financiera de acuerdo con lo aprobado por la Asamblea Nacional y su máxima autoridad será designada por el Presidente o Presidenta de la República, de conformidad con las normas previstas en la ley.

## 2. Código Orgánico Tributario

**Artículo 34:** La Administración Tributaria y los contribuyentes o responsables, podrán convenir adicionalmente la definición de un domicilio electrónico, entendiéndose como tal a un mecanismo tecnológico seguro que sirva de buzón de envío de actos administrativos.

Sin perjuicio de lo previsto en los artículos 31, 32 y 33 de este Código, la Administración Tributaria Nacional, a los únicos efectos de los tributos nacionales, podrá establecer un domicilio especial para determinados grupos de contribuyentes o responsables de similares características, cuando razones de eficiencia y costo operativo así lo justifiquen.

**Artículo 35:** Los sujetos pasivos tienen la obligación de informar a la Administración Tributaria, en un plazo máximo de un (1) mes de producido, los siguientes hechos:

1. Cambio de directores, administradores, razón o denominación social de la entidad.
2. Cambio del domicilio fiscal.
3. Cambio de la actividad principal.
4. Cesación, suspensión o paralización de la actividad económica habitual del contribuyente.

**Parágrafo Único:** La omisión de comunicar los datos citados en los numerales 1 y 2 de este artículo, hará que se consideren subsistentes y válidos los datos que se informaron con anterioridad, a los efectos jurídicos tributarios, sin perjuicio de las sanciones a que hubiere lugar.

**Artículo 41:** El pago debe efectuarse en el lugar y la forma que indique la ley o en su defecto la reglamentación. El pago deberá efectuarse en la misma fecha en que deba presentarse la correspondiente declaración, salvo que la Ley o su reglamentación establezcan lo contrario. Los pagos realizados fuera de esta fecha,

incluso los provenientes de ajustes o reparos, se considerarán extemporáneos y generarán los intereses moratorios previstos en el artículo 66 de este Código.

La Administración Tributaria podrá establecer plazos para la presentación de declaraciones juradas y pagos de los tributos, con carácter general para determinados grupos de contribuyentes o responsables de similares características, cuando razones de eficiencia y costo operativo así lo justifiquen. A tales efectos, los días de diferencia entre los distintos plazos no podrán exceder de quince (15) días hábiles.

**Artículo 94:** Las sanciones aplicables son:

1. Prisión.
2. Multa.
3. Comiso y destrucción de los efectos materiales objeto del ilícito o utilizados para cometerlo.
4. Clausura temporal del establecimiento.
5. Inhabilitación para el ejercicio de oficios y profesiones.
6. Suspensión o revocación del registro y autorización de industrias y expendios de especies gravadas y fiscales.

**Parágrafo Primero:** Cuando las multas establecidas en este Código estén expresadas en unidades tributarias (U.T.) se utilizará el valor de la misma que estuviere vigente para el momento del pago.

**Parágrafo Segundo:** Las multas establecidas en este Código expresadas en términos porcentuales, se convertirán al equivalente de unidades tributarias (U.T.) que correspondan al momento de la comisión del ilícito, y se cancelarán utilizando el valor de la misma que estuviere vigente para el momento del pago.

**Parágrafo Tercero:** Las sanciones pecuniarias no son convertibles en penas restrictivas de la libertad.

**Artículo 146:** Los deberes formales deben ser cumplidos:

1. En el caso de personas naturales, por sí mismas o por representantes legales o mandatarios.
2. En el caso de personas jurídicas, por sus representantes legales o convencionales.
3. En el caso de las entidades previstas en el numeral 3 del artículo 22 de este Código, por la persona que administre los bienes, y en su defecto por cualquiera de los integrantes de la entidad.

4. En el caso de sociedades conyugales, uniones estables de hecho entre un hombre y una mujer, sucesiones y fideicomisos, por sus representantes, administradores, albaceas, fiduciarios o personas que designen los componentes del grupo y en su defecto por cualquiera de los interesados.

### 3. Ley de Impuesto Sobre la Renta

**Artículo 7:** Están sometidos al régimen impositivo previsto en esta Ley:

- a. Las personas naturales.
- b. Las compañías anónimas y las sociedades de responsabilidad limitada.
- c. Las sociedades en nombre colectivo, en comandita simple, las comunidades, así como cualesquiera otras sociedades de personas, incluidas las irregulares o de hecho.
- d. Los titulares de enriquecimientos provenientes de actividades de hidrocarburos y conexas, tales como la refinación y el transporte, sus regalistas y quienes obtengan enriquecimientos derivados de la exportación de minerales, de hidrocarburos o de sus derivados.
- e. Las asociaciones, fundaciones, corporaciones y demás entidades jurídicas o económicas no citadas en los literales anteriores.
- f. Los establecimientos permanentes, centros o base fijas situados en el territorio nacional.

**Artículo 52:** El enriquecimiento global neto anual obtenido por los contribuyentes a que se refiere el artículo 9 de esta Ley, se gravará salvo disposición en contrario, con base en la siguiente tarifa expresada en unidades tributarias (U.T.):

Tarifa N° 2

1 Por la fracción comprendida hasta 2.000,00 .....	15%
2 Por la fracción que exceda de 2.000,00 hasta 3.000,00 .....	22%
3 Por la fracción que exceda de 3.000,00 .....	34%

**Artículo 82:** El Ejecutivo Nacional podrá ordenar que ciertas categorías de contribuyentes, que dentro del año inmediatamente anterior al ejercicio en curso, hayan obtenido enriquecimientos netos superiores a mil quinientas unidades tributarias (1.500 U.T.), presenten declaración estimada de sus enriquecimientos correspondientes al año gravable en curso, a los fines de la determinación y pago de anticipo de impuestos, todo de

conformidad con las normas, condiciones, plazos y formas que establezca el Reglamento.

Igualmente podrá acordar, que el anticipo de impuesto a que se refiere este artículo se determine tomando como base los datos de la declaración definitiva de los ejercicios anteriores y que los pagos se efectúen en la forma, condiciones y plazos que establezca el Reglamento. En este caso podrá prescindirse de la presentación de la declaración estimada.

Asimismo cuando cualquier contribuyente haya obtenido dentro de alguno de los doce (12) meses del año gravable en curso, ingresos extraordinarios que considere de monto relevante, podrá hacer una declaración especial estimada de los mismos distintas a la que se refiere el encabezamiento de este artículo, practicando simultáneamente la autoliquidación y pago de anticipos de los impuestos correspondientes, en la forma y modalidades que establezca el Reglamento.

**Artículo 90:** Los contribuyentes están obligados a llevar en forma ordenada y ajustados a principios de contabilidad generalmente aceptados en la República Bolivariana de Venezuela, los libros y registros que esta Ley, su Reglamento y las demás leyes especiales determinen, de manera que constituyan medios integrados de control y comprobación de todos sus bienes activos y pasivos, muebles e inmuebles, corporales e incorpóreas, relacionados o no con el enriquecimiento que se declara, a exhibirlos a los funcionarios fiscales competentes y a adoptar normas expresas de contabilidad que con ese fin se establezcan. Las anotaciones o asientos que se hagan en dichos libros y registros deberán estar apoyados en los comprobantes correspondientes y sólo de la fe que estos merezcan surgirá el valor probatorio de aquéllos.

**Artículo 98:** La Administración Tributaria llevará un Registro de Información Fiscal (RIF) numerado, en el cual deberán inscribirse las personas naturales o jurídicas, las comunidades y las entidades o agrupaciones sin personalidad jurídica, susceptibles, en razón de sus bienes o actividades de ser sujetos o responsables del impuesto sobre la renta, así como los agentes de retención.

El Reglamento determinará las normas que regularán todo lo relativo a la apertura del mencionado registro, sobre quienes deben inscribirse en él, las modalidades de expedición o caducidad de la cédula o certificado de inscripción, las personas, entidades y funcionarios que estarán obligados a exigir su exhibición, y en qué

casos y circunstancias, así como las demás disposiciones referentes a dicho registro necesarias para su correcto funcionamiento, eficacia y operatividad, como medio de control del cumplimiento de las obligaciones de los contribuyentes, de los responsables tributarios y de los agentes de retención.

**Parágrafo Único:** Mediante Resolución del Ministerio de Finanzas, podrá ordenarse que el número asignado a los inscritos en el registro a que se refiere este artículo, sea utilizado para fines de control tributario en otras contribuciones nacionales.

#### **4. Ley del Impuesto al Valor Agregado expresa:**

**Artículo 1:** De la materia del impuesto. Se establece un Impuesto al Valor Agregado sobre los actos y contratos gravados por las normas de la presente ley, cuya administración, control, recaudación y fiscalización corresponde a la Dirección General de Rentas Internas.

**Artículo 8:** Son contribuyentes formales, los sujetos que realicen exclusivamente actividades u operaciones exentas o exoneradas del impuesto.

Los contribuyentes formales, sólo están obligados a cumplir con los deberes formales que corresponden a los contribuyentes ordinarios, pudiendo la Administración Tributaria, mediante providencia, establecer características especiales para el cumplimiento de tales deberes o simplificar los mismos. En ningún caso, los contribuyentes formales estarán obligados al pago del impuesto, no siéndoles aplicable, por tanto, las normas referente a la determinación de la obligación tributaria.

#### **5. Ley Orgánica de Poder Público Municipal**

**Artículo 160:** El Municipio a través de ordenanzas podrá crear, modificar o suprimir los tributos que le corresponden por disposición constitucional o que les sean asignados por ley nacional o estatal. Asimismo, los municipios podrán establecer los supuestos de exoneración o rebajas de esos tributos. La ordenanza que cree un tributo, fijará un lapso para su entrada en vigencia. Si no la estableciera, se aplicará el tributo una vez vencidos los sesenta días continuos siguientes a su publicación en Gaceta Municipal.

**Artículo 161:** En la creación de sus tributos los municipios actuarán conforme a lo establecido en los artículos 316 y 317 de la Constitución de la República. En consecuencia, los tributos municipales no podrán tener efecto confiscatorio, ni permitir la múltiple imposición interjurisdiccional o convertirse en obstáculo para el normal desarrollo de las actividades económicas.

Asimismo, los municipios ejercerán su poder tributario de conformidad con los principios, parámetros y limitaciones que se prevean en esta Ley, sin perjuicio de otras normas de armonización que con esos fines, dicte la Asamblea Nacional.

**Artículo 163:** No podrá cobrarse impuesto, tasa, ni contribución municipal alguna que no esté establecido en ordenanza. Las ordenanzas que regulen los tributos municipales deberán contener:

1. La determinación del hecho imponible y de los sujetos pasivos.
2. La base imponible, los tipos o alícuotas de gravamen o las cuotas exigibles, así como los demás elementos que determinan la cuantía de la deuda tributaria.
3. Los plazos y forma de la declaración de ingresos o del hecho imponible
4. El régimen de infracciones y sanciones. Las multas por infracciones tributarias no podrán exceder en cuantía a aquéllas que contemple el Código Orgánico Tributario.
5. Las fechas de su aprobación y el comienzo de su vigencia.
6. Las demás particularidades que señalen las leyes nacionales y estatales que transfieran tributos.

Los impuestos, tasas y contribuciones especiales no podrán tener como base imponible el monto a pagar por concepto de otro tributo.

### **Síntesis de la Propuesta**

**Objetivo General:** Diseñar un plan de capacitación tributaria para el talento humano de la Gerencia de Crédito del FOMDES como alternativa de apoyo a las PYMES del municipio Libertador, estado Mérida.

**Objetivo Específico:** Sensibilizar al talento humano de la Gerencia de Crédito del FOMDES sobre las obligaciones tributarias de las PYMES.

**Estrategia:**

Informar sobre la importancia de las obligaciones tributaria que deben cumplir las PYMES del Municipio; Libertador del Estado Mérida.

**Acciones a seguir:**

1. Seleccionar la temática a informar, la cual debe estar referida a:
  - . Qué son las PYMES
  - . La obligación tributaria
  - . Impuestos que deben pagar las PYMES
  - . Importancia del cumplimiento de las obligaciones tributarias
  - . Papel que debe cumplir el FOMDES con respecto a la asesoría sobre las obligaciones tributarais de las PYMES.
2. Elaboración de material informativo (tríptico).
3. Distribución del material informativo.
4. Diseño de cartelera informativa
5. Colocación del material informativo en lugar estratégico.

**Objetivo Específico:** Promover en el talento humano de la Gerencia de Crédito del FOMDES el conocimiento y dominio práctico de las obligaciones tributarias que deben cumplir las PYMES del municipio Libertador, estado Mérida.

**Acciones a seguir:**

1. Seleccionar la temática a informar, la cual debe estar referida a:
  - . Sistema tributario en Venezuela
  - . Aspectos Teóricos-prácticos de los impuestos Nacionales que afectan la actividad comercial de la PYMES.
  - . Aspectos Teóricos-prácticos de los impuestos Municipales que afectan la actividad comercial de las PYMES en el municipio Libertador del Estado Mérida.

. Aspectos Teóricos-prácticos de los impuestos parafiscales que afectan la actividad comercial de las PYMES en el municipio Libertador del Estado Mérida.

2. Preparación de materia informativo (Guías, trípticos, entre otros).
3. Elaboración de láminas en Power point
4. Diseño de instrumentos de evaluación para cada encuentro.

**Estrategia metodológica:** Exposición interactiva del facilitador con los participantes, actividades prácticas o de discusión grupal

**Estrategia de evaluación:** Perceptiva mediante la estimulación de participación y la retroalimentación entre el facilitador y los participantes. Seguimiento control y evaluación del plan de capacitación

La realización de estas actividades se haría bajo al modalidad de jornadas dirigida a la actualización sobre el sistema tributario en Venezuela que afectan a las PYMES.

**Sinopsis del contenido:**

**I. Sistema tributario en Venezuela**

Terminología básica

Características de los tributos.

Clasificación de los tributos (nacionales, estatales, municipales).

**Recurso humano:** Facilitador (especialista en materia tributaria), participante (funcionarios adscritos a la gerencia de crédito del FOMDES).

**Duración:** una sesión de seis (6) horas

**II. Aspectos Teóricos-prácticos de los impuestos Nacionales que afectan la actividad comercial de la pymes**

El Código Orgánico Tributario. (Antecedentes, estructura, aplicación, Ilícitos tributarios y sanciones, Procedimientos administrativos, Procedimientos Judiciales)

**Recurso humano:** Facilitador (especialista en materia tributaria), participante (funcionarios adscritos a la gerencia de crédito del FOMDES).

**Duración:** una sesión de una (2) horas

Impuesto sobre la renta (Conceptos básicos, reformas, Ajustes por inflación, Impuestos a los activos empresariales, retenciones de I.S.L.R)

**Recurso humano:** Facilitador (especialista en materia tributaria), participante (funcionarios adscritos a la gerencia de crédito del FOMDES).

**Duración:** dos sesiones de (4) horas

Impuesto al valor agregado (reformas, resoluciones y providencias administrativas, retenciones de IVA)

**Recurso humano:** Facilitador (especialista en materia tributaria), participante (funcionarios adscritos a la gerencia de crédito del FOMDES).

**Duración:** dos sesiones de una (4) horas

Otros impuestos (Impuesto sobre alcohol y especies alcohólicas, Impuestos a las actividades de envite o azar, Ley orgánica de ciencia y tecnología

**Recurso humano:** Facilitador (especialista en materia tributaria), participante (funcionarios adscritos a la gerencia de crédito del FOMDES).

**Duración:** una sesión de una (2) horas

### **III.- Aspectos Teóricos-prácticos de los impuestos Municipales que afectan la actividad comercial de las PYMES en EL municipio Libertador del Estado Mérida**

Impuesto a la actividad económica

Impuesto de propaganda y publicidad

Impuesto sobre Inmuebles urbanos

Impuesto Vehicular

**Recurso humano:** Facilitador (especialista en materia tributaria), participante (funcionarios adscritos a la gerencia de crédito del FOMDES).

**Duración:** una sesión de una (2) horas

#### **IV.- Aspectos Teóricos-prácticos de los impuestos parafiscales que afectan la actividad comercial de las PYMES en el municipio Libertador del Estado Mérida**

- Instituto nacional de capacitación y educación socialista (INCES)
- Fondo de Ahorro voluntario para la vivienda (F.A.O.V)
- Seguro social obligatorio (S.S.O.) Instituto venezolano de los seguros sociales (I.V.S.S.)
- Seguro de paro forzoso (S.P.F.)

**Recurso humano:** Facilitador (especialista en materia tributaria), participante (funcionarios adscritos a la gerencia de crédito del FOMDES).

**Duración:** una sesión de cuatro (4) horas

#### **Factibilidad de la Propuesta**

La propuesta de un plan de capacitación tributaria para el talento humano de la Gerencia de Crédito del FOMDES como alternativa de apoyo a las PYMES del municipio Libertador, estado Mérida guarda correspondencia con el la misión, visión y objetivos del FOMDES, en cuanto al apoyo que debe brindar a las PYMES para que estas se organicen y operen dentro de los términos que la Constitución y las leyes les indican. Tratándose de un tema pertinente tanto para la promoción y fortalecimiento de las PYMES, como para favorecer la cultura tributaria en ese sector de la economía venezolana.

Asimismo, la propuesta es factible, ya que se está ofreciendo una solución viable a un problema que presenta el asesoramiento que debe ofrecer la Gerencia de Crédito del FOMDES a las PYMES para que éstas cumplan con sus obligaciones tributarias, en razón que este no se ofrece a los beneficiarios, por no manejar información actualizada ni estar su talento humano capacitado para ello.

También, la propuesta ofrece acciones de sensibilización y capacitación que en la definitiva favorecerán la integración y cooperación de los participantes, quienes en la definitiva obtendrá las habilidades y destrezas para en forma oportuna, eficaz y eficiente dar las orientaciones requerida por las PYMES en la materia.

Por otra parte, la propuesta resulta factible, en razón que operacionalmente, el FOMDES cuenta con los recursos humanos, materiales e institucionales para su ejecución.

Igualmente, la propuesta aún cuando beneficiará directamente al talento humano de la Gerencia de Crédito del FOMDES, también tiene alcances positivos para los beneficiarios de los programas crediticios y sociales, así como para otros entes vinculados con al materia tributaria, como el SENIAT, la Gobernación del Estado Mérida, el SAMAT, INCES, Seguro Social, entre otros.

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### Conclusiones

Las consideraciones realizadas en relación a la propuesta de un plan de capacitación tributaria para el talento humano de la Gerencia de Crédito del FOMDES como alternativa de apoyo a las PYMES del municipio Libertador, estado Mérida, permiten hacer las siguientes observaciones:

Para el objetivo específico “diagnosticar la situación actual que presenta la capacitación tributaria para el talento humano del FOMDES como alternativa de apoyo a las PYMES del municipio Libertador, estado Mérida”, se concluye

Para el objetivo específico “diagnosticar la situación actual que presenta la capacitación tributaria para el talento humano del FOMDES como alternativa de apoyo a las PYMES del municipio Libertador, estado Mérida”, se concluye que el talento humano de la Gerencia de Crédito del FOMDES:

- No maneja información con respecto a las obligaciones tributarias que están llamadas a cumplir las PYMES.
- No adoptan mecanismos que promuevan y desarrollen el asesoramiento en materia tributaria para que las PYMES cumplan con esta obligación.
- Aún cuando las PYMES solicitan el asesoramiento en relación a sus obligaciones tributaria, la institución no la ofrece.
- No cuenta con calidad en el asesoramiento tributario ofrecido a las PYMES,

- Pese a que continuamente las PYMES requieren el asesoramiento tributario, no existe un seguimiento en ese sentido, ni tampoco se procura la actualización de su talento humano.

Con respecto al objetivo específico “establecer el grado de información que tiene talento humano del FOMDES, sobre planes de capacitación tributaria”, se concluye que el grado de información ofrecido no es oportuno, eficaz y eficiente, aunado al hecho que desconocen la existencia de mecanismos de gestión y control que pueden usar las PYMES para cumplir con sus obligaciones tributarias.

En relación al objetivo específico diseñar un plan de capacitación tributaria para el talento humano del FOMDES como alternativa de apoyo a las PYMES del municipio Libertador, estado Mérida, se concluye que el plan de capacitación del recurso humano no es un mecanismo que la institución maneje para favorecer el asesoramiento y la información requerida por las PYMES para el cumplimiento de las obligaciones tributarias, aún cuando conocen que las actuales reformas sí demandan que su personal se capacite en dicha materia, por lo que se les debe ofrecer capacitación continua.

En cuanto al objetivo específico “determinar la factibilidad de la propuesta de un plan de capacitación tributaria para el talento humano del FOMDES como alternativa de apoyo a las PYMES del municipio Libertador, estado Mérida”, se concluye que la propuesta de un plan de capacitación resulta factible para ser adoptada por el FOMDES para que su talento humano se forme en relación a la materia tributaria, y de esa forma puedan dar la asesoría que las PYMES le solicitan al respecto.

De esta forma queda evidenciado que sí se requiere de un plan de capacitación tributaria para el talento humano del FOMDES como alternativa de apoyo a las PYMES del municipio Libertador, estado Mérida.

## **Recomendaciones**

Teniendo en cuenta los resultados de la investigación se recomienda al FOMDES adoptar y poner en práctica la propuesta del plan de capacitación tributaria para el talento humano adscrito a la gerencia de crédito, en razón que con ello se estará dando apoyo a las PYMES del municipio Libertador, estado Mérida.

Igualmente es recomendable que el FOMDES promueva y fortalezca vínculos con otras instituciones para que de esa forma el plan de capacitación sea ejecutado con la participación de personal especializado en la materia tributaria.

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albertini, C., Álvarez, L., Castro, R., González, Y., Ledesma, M., y Rodríguez, J. (2008). **Impuesto Municipal sobre Espectáculos Públicos**. Caracas.
- Alles, M. (2005). **Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias**. Ed. Granica.
- Alvarado, V. y Cruz, J. (2003). **Auditoria Tributaria**. Barquisimeto, Venezuela: Impresos Cardi, C.A.
- Aquino, J. y Arecco, M. (2010). **Recursos Humanos**. Buenos Aires: Ediciones MACCHI.
- Aramayo, E., y Aguirre, R. (2014). **Asesoramiento Tributario (Tax)**. Documento en línea. Disponible en: <http://www.pwc.com/bo/es/asesoramiento-tributario/index.jhtml> [Consulta: 2014, diciembre 09]
- Arias, F. (2006). **El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración**. Caracas: Editorial Episteme.
- Articoechea G. (2004). **Microempresas y Microempresarios**. México: Editorial Trillas.
- Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (2010). Ley Orgánica del Poder Público Municipal. **Gaceta Oficial N° 6.015 Extraordinario** del 28 de diciembre de 2010.
- Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2005). Ley del Impuesto al Valor Agregado. **Gaceta Oficial N° 38.263** de fecha 1° de septiembre de 2005. Caracas
- Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2001). Código Orgánico Tributario. **Gaceta Oficial 37.307**. Venezuela
- Asamblea Nacional Constituyente (1999) Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. **Gaceta Oficial N°. 36.860**. Caracas: Distribuidora Escolar, S.A.

- Belloso, E. (2003). **Microeconomía y PyME**. México: Editorial Trillas.
- Berger, J. (2002). **El tributo en América**. México: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana.
- Blumenstein, A. (2002). **Tributos**. Caracas: Ediciones IESA
- Bohlander, G., Sherman, A., y Snell, S.. (2001). **Administración de Recursos Humanos**. Cengage Learning Editores.
- Calderón, R. (2009). **Estrategias Gerenciales para la Pequeña y mediana empresa, en materia tributaria**. Caracas: Ediciones IESA.
- Carmona, J. y D`Vivo, K. (2006). "Implicaciones Tributarias Derivadas del Conferimiento a los Municipios, de la Competencia para el otorgamiento de las Autorizaciones Necesarias para el Expendio de Bebidas Alcohólicas". *En Erga Omnes*. N°1. Documento en línea. Disponible en: [http://www.ulpiano.org.ve/revistas/bases/artic/texto/REO\\_CHACAO/1/REO\\_CHACAO\\_2006\\_1\\_360-391.pdf](http://www.ulpiano.org.ve/revistas/bases/artic/texto/REO_CHACAO/1/REO_CHACAO_2006_1_360-391.pdf) [Consulta: 2014, septiembre 09]
- Castro, R. (2008). **Impuesto Sobre Publicidad y Propaganda Comerciales**. Universidad Santa María. Caracas.
- Chávez, E., García, R., Intriago, J., y Zambrano, E. (2010). **Adecuación de un Ambiente Pedagógico e Implementación de un Plan de Capacitación en el Manejo de Normas Contables y Tributarias dirigido a los Miembros del Club Social Cultural y Deportivo Primero de Mayo y a la Comunidad de la Ciudadela Primero de Mayo, Parroquia 18 de Octubre de la Ciudad de Portoviejo. Periodo 2009**. Trabajo de Grado presentado como requisito previo para optar al título de Ingenieros en Contabilidad y Auditoría. Universidad Técnica de Manabí, Portoviejo, Ecuador.
- Chávez, R. (2004). **Metodología**. México: Editorial Trillas.
- Chiavenato, I. (2006). **Introducción a la Teoría General de la Administración**. México: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2001). **Administración de Recursos Humanos**. Colombia: Nomos S.A.
- Chirinos R. (2003). **La Microempresa**. Caracas: Editorial Episteme.

- Colmenarejo, A. (2006). **Asesor fiscal: El confidente de los secretos del cliente.** Documento en línea. Disponible en: [http://www.expansionyempleo.com/edicion/expansionyempleo/desarrollo\\_profesional/profesiones/es/desarrollo/978352.html](http://www.expansionyempleo.com/edicion/expansionyempleo/desarrollo_profesional/profesiones/es/desarrollo/978352.html) [Consulta: 2015, enero 4]
- Cortázar, J. (2000). **Estrategias educativas para el desarrollo de una Cultura Tributaria en América Latina. Experiencias y líneas de acción.** Documento en línea. Disponible en: <http://old.clad.org/portal/publicaciones-del-clad/revista-clad-reforma-democracia/articulos/017-junio-2000/estrategias-educativas-para-el-desarrollo-de-una-cultura-tributaria-en-america-latina.-experiencias-y-lineas-de-accion> [Consulta: 2014, octubre 29]
- Crespo A., (2009). **Lecciones de Hacienda Pública Municipal.** Edición electrónica gratuita. Texto completo en [www.eumed.net/libros/2009b/563/](http://www.eumed.net/libros/2009b/563/) [Consulta: 2015, enero 09]
- Esparragoza, A. (2002). **Administración de recursos humanos (talento humano).** Documento en línea. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/admontalhum.htm> [Consulta: 2014, octubre 29]
- Espinoza, R., Pompa, Y., Marjal, J., y Palacios, K. (2007). **El Poder Público Municipal (Venezuela).** I.U.T. Rufino Blanco Bombona. Administración tributaria. Cátedra: Tributos Municipales. Caracas
- Fernández, J. (2008). **La Modelación de Procesos.** ETECSA V.C. Cuba.
- Einaudi, M. (2009). **Clasificación Jurídica de los Tributos.** México: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana.
- El Fondo Merideño para el Desarrollo Económico Sustentable (FOMDES) (2002). **Memoria y Cuenta.** Mérida, Venezuela.
- Fernández, M. (2004). **Proceso de la Planificación Tributaria de la Empresa Z & P, Co. S.A.** Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela.
- Galué, Z. (2012). "Nuevas Tecnologías al Servicio de la Tributación en Venezuela". **Comercium Et Tributum**, Volumen VIII - Febrero 2012 - Julio 2012. Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, Venezuela.

- Gómez, O. (2011). **Sistema Tributario en Venezuela**. Caracas: Ediciones de la Universidad Central de Venezuela.
- Golia, J. (2000). **Diccionario Jurídico Venezolano D & F**. Caracas: Ediciones Vitales 2000, C.A.
- Gómez, M. (2010). **Promoción del Cumplimiento Voluntario: Servicio de Administración Tributaria**. México.
- Gómez de Angulo, O., Chirinos, A. y Herrera, D. (2005). *Comportamiento de las firmas de contadores públicos en el municipio Maracaibo*. Documento en línea. Disponible en: [http://www2.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-99842005000200007&lng=es&nrm=iso](http://www2.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842005000200007&lng=es&nrm=iso) [Consulta: 2015, enero 5]
- Gordillo, A. (2001). "La personalidad jurídica". **Introducción al Derecho Administrativo**. Documento en línea. Disponible en: [http://www.gordillo.com/pdf\\_tomo5/01/01-capitulo1.pdf](http://www.gordillo.com/pdf_tomo5/01/01-capitulo1.pdf) [Consulta: 2015, enero 19]
- Graterol, E. (2005). **Sistemas Tributarios Latinoamericanos**. Bogotá: Editorial San Juan C.A.
- Griziotti, D. (2003). **El Tributo y su Impacto en el Crecimiento del Estado**. México: Editorial McGraw Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista P. (2003). **Metodología de la investigación**. (2da ed.). México: MacGraw-Hill.
- Lara, E. (2001). **Ensayo: De las Competencias Municipales**. Caracas.
- Legis. (2005). **Guía Práctica para Gerenciar la Pequeña y Mediana Empresa (PYME)**. Caracas: Legis Editores C.A.
- Ley de Impuesto Sobre La Renta. **Gaceta Oficial N° 38.628** de fecha 16/02/2007.
- López, O. (2009). Talento ¿Qué significa el talento en una organización?. Documento en línea. Disponible en: <http://www.tisoc.com/el-rincon-del-coach/talento-que-significa-el-talento-en-una-organizacion.php?3> [Consulta: 2014, octubre 15]

- Martínez M. (2009). **Impuesto Al Valor Agregado. Agente de Retención.** XXXIV Jornadas J.M. Domínguez Escovar. Derecho Tributario
- Maza, X. (1998). **Plan estratégico de Cultura tributaria para la escuela secundaria del Estado Táchira caso de estudio: Unidad Educativa Gervasio Rubio.** Universidad Nacional Experimental del Táchira. San Cristóbal, Estado Táchira, Venezuela.
- Méndez, M. (2004). "Cultura Tributaria, Deberes y Derechos vs Constitución de 1999". **Revista Espacio Abierto**, Vol. 13, No. 1, enero-marzo, pp. 123-137. Mérida, Venezuela.
- Miller, G. y Spoolman, S. (2011). **Living in the Environment: Principles, Connections, and Solutions.** Belmont: Brooks, Cole, (17<sup>a</sup> ed.), [ISBN 0538735341](#)
- Mondy, W. y Noe, R. (2011). **Administración de Recursos Humanos.** México: Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Morles, C. (2004). **Metodología de la Investigación.** México: Editorial Trillas.
- Mújica, M., y Blanco, R. (2001). "Hacia una consolidación de la nueva cultura empresarial de a pequeña y mediana industria: Una expresión de las emergentes estructuras organizacionales". **Revista Estudios Gerenciales y de las Organizaciones.** Año 1, Vol. 1. Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela: Impresos Rápidos C.A.
- Pérez, F. (2010). "**Conciencia Tributaria en los Contribuyentes, Venezuela 2010**". **VI Concurso Universitario "Promoviendo Líderes Socialmente Responsables"**. Universidad de Oriente, Anaco, Estado Anzoátegui, Venezuela.
- Pérez, C. (2004). **Opciones para la Pequeña y mediana empresa en un ambiente competitivo.** Presentación en el XVI Simposio Latinoamericano de la Pequeña y Mediana Industria (SLAMP'93).
- Pernia, J. (2010). **El Incumplimiento de Deberes Formales en materia de Impuesto sobre la Renta; caso: Pequeñas Empresas de la Parroquia El Llano, Municipio Libertador, Estado Mérida.** Universidad de Los Andes. Mérida, Venezuela.

- Piñango, L. (2007). **Metodología. Trabajos y Proyectos Escolares.** (3ra ed). Mérida, Venezuela. IAMCU.
- Poveda, F. (1999). **Sistema Fiscal: Esquemas y Supuestos Prácticos.** (13ª ed.). Barcelona, España: Deusto S.A. Ediciones.
- Robles, J. (2002). **Cultura Tributaria. Algunas pautas a Seguir en su Creación.** Documento en línea. Disponible en: <http://www.democraciadigital.org>. [Consulta: 2014, noviembre 12]
- Rodríguez, A. (2009). "Consideraciones sobre impuestos". En **Noticias y Publicaciones.** Pérez Burelli & Calzadilla. Despacho de Abogado. Caracas.
- Rodríguez, G. (2000). **Capacitación Efectiva.** México: Editorial Mc Graw-Hill.
- Romero, Y. (2009). *Los Tributos en Venezuela.* Conceptos de Derechos Tributario. Documento en línea. Disponible en: <http://unimet-derechotributario.blogspot.com/> [Consulta: 2014, noviembre 12]
- Roupe, J., Muñino, M., Rodríguez, M. (2010). **Gestión Estratégica de los Procesos.** Biblioteca IESE.
- Ruiz, J. (2002). **Impuesto sobre la Renta Manual Didáctico y de Consulta.** (2da. ed.). Caracas, Venezuela. Legis Editores, C.A.
- Salazar, J. (2011). **Gerencia en Recursos Humanos.** México: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana.
- Salazar, J. (2006). **Control Interno de los Contribuyentes del Impuesto Sobre La Renta Vs. El Control de la Administración Tributaria en Materia de Deberes Formales Caso: Municipio Libertador del Estado Mérida.** Proyecto del Trabajo de Grado para optar al Grado de Especialista en Ciencias Contables, Mención Rentas Internas. Universidad de Los Andes. Mérida, Venezuela.
- Schultz, D. (2007). **Psicología Industrial.** México: Editorial Mc Graw-Hill.
- SENIAT (2002). **Impuesto Sobre La Renta.** Documento en línea. Disponible en: [http://www.ctintegrales.com/pdf/ISLR02\\_HECHO\\_IMPONIBLE.pdf](http://www.ctintegrales.com/pdf/ISLR02_HECHO_IMPONIBLE.pdf) [Consulta: 2014, octubre 21]

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2011). **Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales.** (4ta. Ed.). Caracas: Fedupel.

Viera, O. (2005). **Pequeña y Mediana Empresa.** México: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana.

Villegas, H. (2002). **Curso de Finanzas, Derecho Financiero y Tributario.** (9na ed.). Buenos Aires: Depalma.

Werther, Jr. y Keith, D. (2009). **Administración de Personal y Recursos Humanos.** México: Mc Graw-Hill.

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

**ANEXOS**

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

**Anexo A**

**Solicitud de Autorización al FOMDES**

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES  
POSTGRADO EN CIENCIAS CONTABLES  
Mérida - Venezuela

PCC/206/14

Mérida, 19 de septiembre de 2014

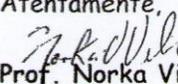
FONDES

Ciudadano (s):  
Lic. Juan Carlos Villegas  
Presidente del FONDES  
Su Despacho.-

Me dirijo a ustedes muy respetuosamente, en la oportunidad de presentarle al Lic. Nereida Zambrano titular de la Cédula de Identidad V- 11.958.835, quien es participante de la MAESTRIA EN CIENCIAS CONTABLES, la misma realiza su Trabajo de Grado intitulado "PLAN DE CAPACITACION PARA EL FONDES ORIENTADO AL PAGO DE LAS OBLIGACIONES ANTE LA ADMINSTRACION TRIBUTARIA POR PARTE DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA ".

Por tal motivo en nombre de nuestra coordinación requerimos su colaboración en cuanto a la ayuda que pueda prestar a nuestra participante, para el buen avance de su trabajo.

Agradeciendo su cordial receptividad, se suscribe.

Atentamente,  
  
Prof. Norka Viloria  
Coordinadora de la Comisión Técnica  
Postgrado en Ciencias Contables  
yz.-

**R** **FONDES**  
**E** Fecha: 23.09.2014  
**C** Hora: 10:54  
**I**  
**B** Kulman Malina  
**I**  
**D** NOVA: LA responsabilidad de lo presente  
**O** se implica aceptación de su contenido

Núcleo La Liria Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Edificio F Planta Baja Postgrado Teléfono  
- Fax: 0274 - 2401165 - 2401166 E-mail: [pcc@ula.ve](mailto:pcc@ula.ve)  
<http://pcc.faces.ula.ve>

Mérida, 26 de Enero de 2015.

Anexo B

Modelo de Cuestionario

Ciudadano (s):

Lic. Juan Carlos Villegas

Presidente del FOMDES

Su Despacho.-

Me dirijo ante Ud., muy respetuosamente, con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración y Autorización para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos para la investigación titulada "Plan de capacitación tributaria para el talento humano del FOMDES como alternativa de apoyo a las PYMES del municipio Libertador, estado Mérida", a presentarse como trabajo de investigación, requisito para optar al grado de Magister en Ciencias Contables.

A tal efecto, se anexa copia de las generalidades relacionadas con el trabajo, así como facsímiles de los instrumentos.

Agradeciendo de antemano su valiosa colaboración,

Atentamente,

Lic. Nereyda Coromoto Zambrano

RECIBIDO

FOMDES

Fecha: 29.01.2015

Hora: 3:02pm

Firma: Nereyda Coromoto Zambrano

NOTA: La recepción de lo presente no implica aceptación de su contenido

## Anexo B

### Modelo de Cuestionario

		<b>Categorías</b>		
		<b>Siempre</b>	<b>Algunas Veces</b>	<b>Nunca</b>
1	¿Ofrece información sobre las obligaciones tributarias que deben cumplir las PYMES?			
2	¿En la gerencia de crédito existe alguna cartelera informativa sobre las obligaciones tributarias de las PYMES?			
3	¿La gerencia de crédito le facilita material divulgativo a las PYMES con respecto a las obligaciones tributarias que deben cumplir?			
4	¿Maneja usted información actualizada sobre las obligaciones tributarias de las PYMES?			
5	¿La institución realiza actividades de formación académica y eventos de actualización relacionados con el área de tributos?			
6	¿Conoce de algunos mecanismos, que le permitirían orientar a las PYMES en cuanto a sus obligaciones tributarias?			

7	¿La gerencia de crédito dispone de mecanismos de actualización sobre las obligaciones tributarias de las PYMES?			
8	¿Considera que en la orientación que ofrece a las PYMES debe contar con mecanismos de socialización, inducción y entrenamiento?			
9	¿La institución cuenta con personal capacitado para la orientación en relación a las obligaciones tributarias de las PYMES?			
10	¿La institución procura que las PYMES utilicen el proceso de planificación tributaria?			
11	¿Los beneficiarios solicitan asesoramiento en relación a las obligaciones tributarias que deben cumplir las PYMES?			
12	¿Considera que los talleres de inducción es una forma de ofrecer asesoramiento a las PYMES para que cumplan con sus obligaciones tributarias?			

13	¿Considera que el nivel académico del personal condiciona el asesoramiento a las PYMES en materia tributaria?			
14	¿Al dar asesoramiento a las PYMES permite que los beneficiarios analicen las posibles alternativas en relación al cumplimiento de sus obligaciones tributarias?			
15	¿La institución maneja modelos estandarizados sobre el asesoramiento tributario a las PYMES para que estas cumplan sus obligaciones tributarias?			
16	¿La institución cuenta con los recursos necesarios para que el personal de la gerencia de crédito ofrezca el asesoramiento tributario requerido por las PYMES?			
17	¿Continuamente las PYMES requieren de la institución asesoramiento en materia tributaria?			
18	¿La institución da seguimiento a las PYMES en relación al cumplimiento sus obligaciones tributarias?			

19	¿La institución realiza eventos periódicamente para la actualización de su talento humano en cuanto a obligaciones tributarias?			
20	¿Considera que para ofrecer información a las PYMES en materia tributaria, es importante que el personal sea especialista en la materia?			
21	¿La institución le suministra publicaciones periódicas relacionadas con la materia tributaria de las PYMES?			
22	¿Tiene conocimiento sobre los mecanismos de control que pueden usar las PYMES para cumplir con sus obligaciones tributarias?			
	<b>Dimensión Plan de capacitación</b>			
23	¿Considera que a partir de un plan de capacitación la institución puede lograr que su talento humano ofrezca un mejor servicio a las PYMES en materia tributaria?			

24	¿A su juicio las actuales reformas demandan que el personal adscrito a la gerencia de crédito se capacite en materia tributaria?			
25	¿En la actualidad la institución desarrolla algún programa de capacitación ante los cambios que vienen presentando los impuestos en Venezuela?			
26	¿Considera que la institución debe ofrecer capacitación continua a su talento humano en materia tributaria?			
27	¿La adopción de un plan de capacitación al talento humano del FOMDES permitiría promover y fortalecer la cultura tributaria en las PYMES?			
28	¿Considera que al adoptar la institución un plan de capacitación, su recurso humano estaría en capacidad de promover herramientas estratégicas de control y gestión tributaria en las PYMES?			

29	¿La propuesta de un plan de capacitación al talento humano del FOMDES minimizaría la comisión de ilícitos tributarios por las PYMES?			
30	¿Considera que con un plan de capacitación la institución podría ayudar a que las PYMES no incurran en errores al momento de determinar sus obligaciones tributarias?			

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

## **Anexo C**

### **Resultados de la Validación**

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO**

CRITERIOS	APRECIACIÓN CUALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del Instrumento	✓			
Claridad en la redacción de los ítems	✓			
Pertinencia de las variables con los indicadores	✓			
Relevancia del contenido	✓			
Factibilidad de la aplicación	✓			

Apreciación cualitativa: Buen instrumento.

www.bdigital.ula.ve

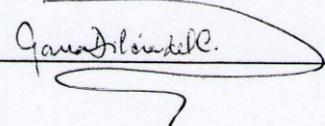
Observaciones: \_\_\_\_\_

Validado por: Dilecia del C. Jara CIN° 9.614.716

Profesión: Esp. C. Contables

Lugar de Trabajo U.L.A

Cargo que desempeña Contador J

Firma: 

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEM	ESCALA				OBSERVACIONES
	DEJAR	MODIFICAR	ELIMINAR	INCLUIR	
1	/				
2	/				
3	/				
4	/				
5	/				
6	/				
7	/				
8	/				
9	/				
10	/				
11	/				
12	/				
13	/				
14	/				
15	/				
16	/				
17	/				
18	/				
19	/				
20	/				
21	/				
22	/				
23	/				
24	/				
25	/				
26	/				
27	/				
28	/				
29	/				
30	/				

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO**

CRITERIOS	APRECIACIÓN CUALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del Instrumento	x			
Claridad en la redacción de los ítems	x			
Pertinencia de las variables con los indicadores		x		
Relevancia del contenido	x			
Factibilidad de la aplicación	x			

Apreciación cualitativa: BUEN INSTRUMENTO

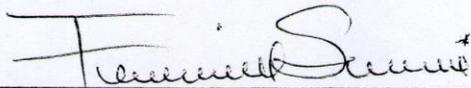
Observaciones: \_\_\_\_\_

Validado por: FREDDY SABAÑA CIN° 11.216.408

Profesión: Abd. Contador Público

Lugar de Trabajo U.L.A.

Cargo que desempeña CONTADOR I.

Firma: 

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEM	ESCALA				OBSERVACIONES
	DEJAR	MODIFICAR	ELIMINAR	INCLUIR	
1	✓				
2	✓				
3	✗				
4	✓				
5	✓				
6	✓				
7	✓				
8	✓				
9	✗				
10	✗				
11	✓				
12	✓				
13	✗				
14	✗				
15	✓				
16	✓				
17	✗				
18	✗				
19	✓				
20	✗				
21	✗				
22	✗				
23	✗				
24	✗				
25	✗				
26	✗				
27	✗				
28	✗				
29	✗				
30	✗				

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO**

CRITERIOS	APRECIACIÓN CUALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del Instrumento	✓			
Claridad en la redacción de los ítems	✓			
Pertinencia de las variables con los indicadores	✓			
Relevancia del contenido	✓			
Factibilidad de la aplicación	✓			

Apreciación cualitativa: Se trata de un excelente instrumento.

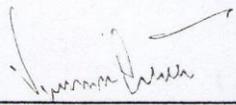
Observaciones: \_\_\_\_\_

Validado por: Oscair Robinson CIN° 10.9110.568

Profesión: Exp. As. Contables

Lugar de Trabajo: U.L.A

Cargo que desempeña: Contador

Firma: 

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEM	ESCALA				OBSERVACIONES
	DEJAR	MODIFICAR	ELIMINAR	INCLUIR	
1	↓				
2	↓				
3	↓				
4	↓				
5	↓				
6	↓				
7	↓				
8	↓				
9	↓				
10	↓				
11	↓				
12	↓				
13	↓				
14	↓				
15	↓				
16	↓				
17	↓				
18	↓				
19	↓				
20	↓				
21	↓				
22	↓				
23	↓				
24	↓				
25	↓				
26	↓				
27	↓				
28	↓				
29	↓				
30	↓				

## **Anexo D**

**Resultados de la Validez y Confiabilidad del Instrumento**

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

**Coficiente de Proporciones de rango**

Item	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Prorango	Validez
1	3	1	2	1,52	1,00
2	1	1	2	1,62	0,60
3	1	1	2	1,35	0,95
4	2	1	1	1,45	0,60
5	2	1	1	1,78	0,97
6	1	2	2	1,54	0,75
7	3	1	2	1,52	1,00
8	1	1	2	1,62	0,60
9	1	1	2	1,45	0,60
10	1	2	2	1,78	0,97
11	2	1	1	1,54	0,75
12	1	2	2	1,52	1,00
13	3	1	2	1,62	0,60
14	1	1	2	1,45	0,60
15	1	1	2	1,78	0,97
16	1	2	2	1,54	0,75
17	1	2	2	1,45	0,60
18	3	1	2	1,78	0,97
19	1	1	2	1,54	0,75
20	1	1	2	1,52	1,00
21	1	2	2	1,62	0,60
22	2	1	1	1,35	0,95
23	1	2	2	1,45	0,60
24	3	1	2	1,78	0,97
25	1	1	2	1,54	0,75
26	1	1	2	1,52	1,00
27	3	2	2	1,45	0,60
28	1	1	2	1,78	0,97
29	1	1	2	1,54	0,75
30	1	2	1	1,52	1,00

**Total 77.53**

**C.P.R.= 0,90**

### Alpha de Cronbach General

		Μεδια	Δεσφ. Εστ.	Χασσοσ
1	ITEM1	2.8219	.3655	20,0
2	ITEM2	2.3651	.9991	20,0
3	ITEM3	2.3651	.9991	20,0
4	ITEM4	1.5489	.7000	20,0
5	ITEM5	2.5874	.6121	20,0
6	ITEM6	1.5692	.7520	20,0
7	ITEM7	2.3666	.2526	20,0
8	ITEM8	2.8219	.3655	20,0
9	ITEM9	2.5987	.5140	20,0
10	ITEM10	1.5489	.7000	20,0
11	ITEM11	2.5874	.6121	20,0
12	ITEM12	1.5692	.7520	20,0
13	ITEM13	2.3666	.2526	20,0
14	ITEM14	2.8219	.3655	20,0
15	ITEM15	2.3651	.9991	20,0
16	ITEM16	2.3651	.9991	20,0
17	ITEM17	1.5489	.7000	20,0
18	ITEM18	2.5874	.6121	20,0
19	ITEM19	2.8219	.3655	20,0
20	ITEM20	2.3651	.9991	20,0
21	ITEM21	2.3651	.9991	20,0
22	ITEM22	1.5489	.7000	20,0
23	ITEM23	2.5874	.6121	20,0
24	ITEM24	2.8219	.3655	20,0
25	ITEM25	2.3651	.9991	20,0
26	ITEM26	2.3651	.9991	20,0
27	ITEM27	2.8219	.3655	20,0
28	ITEM28	2.3651	.9991	20,0
29	ITEM29	2.3651	.9991	20,0
30	ITEM30	1.5489	.7000	20,0

N of Cases = 20.

Reliability Coefficients 30 items

Alpha = .4580 Standardized item alpha = .90

Analysis:

El coeficiente alpha de cronbach es 0.90 lo cual indica que el instrumento en general es confiable